it's owl

ARBEITSWELT PLUS

BETRIEBSVEREINBARUNGEN FÜR KÜNSTLICHE INTELLIGENZ LEICHT GEMACHT

Mustertexte zur Erstellung von Guidelines oder Betriebsvereinbarungen zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Unternehmen

Oliver Dietrich
Svenja Budde
Markus Dempki

I Bezirk NRW

ÜBER DAS KOMPETENZZENTRUM ARBEITSWELT.PLUS

Wie wird Künstliche Intelligenz die Arbeitswelt verändern? Wie gelingt es, Veränderungen der Arbeitswelt gemeinsam zu gestalten? Und wie können Beschäftigte auf den Wandel eigentlich vorbereitet werden? Antworten auf diese Fragen liefern wir als Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus.

Unserem gemeinsamen Leitmotiv **Mensch. Industrie. Morgen.** entsprechend entwickeln Hochschulen und Unternehmen aus OstWestfalenLippe im Kompetenzzentrum gemeinsam mit der IG Metall Ansätze für die Einführung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt, beispielsweise im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung und die Qualifizierung von Mitarbeiter:innen.

GUTE ARBEIT BY DESIGN – KI FÜR DIE ARBEITSWELT GANZHEITLICH IM DIALOG GESTALTEN

Wie kann Künstliche Intelligenz helfen, Beschäftigung zu sichern, die Arbeitsqualität zu steigern sowie die Qualifikationen von Mitarbeiter:innen zu verbessern? Wie kann der menschenzentrierte Einsatz von KI-Technologien gelingen? Die IG Metall NRW entwickelt hierzu gemeinsam mit der Technologieberatungsstelle (TBS) Konzepte, Leistungsangebote und Leitfäden und liefert wichtige Impulse in den Leuchtturmprojekten.

Spezifische Herausforderungen aus Sicht der IG Metall

Die Einführung neuer Technologien wie KI, ist nicht allein eine technische Frage: sie betrifft die Arbeitsorganisation ebenso wie die Geschäftsprozesse in Unternehmen – die Tätigkeitsprofile sowie die Kompetenzen von Mitarbeiter:innen. Damit Künstliche Intelligenz menschenzentriert konzipiert und eingesetzt wird, braucht es also ganzheitliche Gestaltungsansätze.

Allerdings fehlt es in vielen Unternehmen häufig noch an Erfahrung mit Risikobewertungs- und Vorgehensmodellen zur systematischen Einführung und Nutzung solcher Technologien. Darauf müssen Betriebe, Beschäftigte und auch die Betriebsräte erst ganz neu ausgerichtet und vorbereitet werden.

Lösungen für höhere Arbeitsqualität

Die IG Metall entwickelt daher gemeinsam mit der TBS NRW Konzepte, Leistungsangebote und Vorgehensweisen, mit deren Hilfe das Potenzial von KI für die Sicherung und Entwicklung von Beschäftigung, die Erhöhung der Qualifikationen von Beschäftigten und die Verbesserung der Arbeitsqualität ausgeschöpft werden kann. Wichtiger Bestandteil dessen ist der Dialog zwischen den Partnern aus Wissenschaft, Unternehmen, angewandter Forschung, Betriebsräten und den Beschäftigten.

Daher ist die IG Metall zugleich auch an allen Leuchtturmprojekten des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus beteiligt. Hier werden die entsprechenden Konzepte entwickelt und getestet, sodass schlussendlich Leitfäden, Leistungsangebote und konkrete Handlungsempfehlungen entstehen, mit deren Hilfe Unternehmen die Einführung neuer Technologien ganzheitlich und in Abstimmung mit allen betrieblichen Akteuren umsetzen können. „Gute Arbeit by design" – im Dialog, mitbestimmt und kooperativ.

EINLEITUNG

Dieses ist KEINE abschließende Betriebsvereinbarung zu Künstlicher Intelligenz. Die Textbausteine sollen an die betriebliche Situation und auf die Anforderungen des Unternehmens und der Beschäftigten angepasst werden. Diese Bausteine dienen zur Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung oder betrieblichen Guidelines im Unternehmen.

Die Ausgangslage, um den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) betrieblich ausreichend beschreiben und regeln zu können, stellt Betriebsräte vor neue Herausforderungen. Es bedarf weitereichender Kenntnisse als auch spezifisches Wissen rund um die Themen von KI & Ethik als auch neu angepasste Regelungsbedarfe.

Hierzu haben Betriebsräte aus den Unternehmen Diebold Nixdorf Systems GmbH - Paderborn, WAGO GmbH & Co. KG, Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, Wincor Nixdorf International GmbH - Paderborn mit der IG Metall NRW und der TBS NRW im Rahmen des regionalen Kompetenzzentrums der Arbeitsforschung Arbeitswelt.Plus, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, eine Zusammenarbeit vereinbart. Hierbei geht es um die Identifizierung von möglichen Themen, um KI aus Perspektive von Betriebsräten humanzentriert und im Sinne aller Beteiligten zu regeln. Die formulierten Textvorschläge können als Vorlage und/oder Anregung zur Gestaltung o. g. Einsatzfelder verstanden werden. Sie sind nicht abschließend und sollten auf die notwendigen kulturellen als auch betrieblichen Anforderungen angepasst werden. Diese Textvorschläge bedingen nicht, dass sich Betriebsräte ausreichend zu einer Betriebsvereinbarung beraten oder schulen lassen sollen. Sie sollen dazu dienen, die eigenen Bedarfe mit Blick auf die zu vereinbarenden betrieblichen Regelungen im Vorfeld zu diskutieren, zu sondieren und für die eigenen betrieblichen Notwendigkeiten zu formulieren.

Die folgenden Bausteine gliedern sich in insgesamt 20 Themenfelder:

1. Präambel
2. Begriffsbestimmungen
3. Qualifizierung & Kompetenzentwicklung
4. Beteiligung
5. Standort/Cloud
6. Arbeits- und Gesundheitsschutz
7. Vernetzung/Durchgängigkeit
8. Auswirkungen und Folgen des Einsatzes von KI
9. Verantwortung & Zuständigkeiten
10. Rechtliche Bestimmungen
11. (Unternehmens)Kultur
12. Nachhaltigkeit
13. Tarifverträge & Betriebsvereinbarungen
14. Ethikrat
15. Haftung
16. Use Cases
17. Mitbestimmung des Betriebsrats
18. Transparenz über den KI-Einsatz
19. Experimentierräume
20. Pilotprojekte

1 Präambel

Die Betriebsparteien sehen in Künstlicher Intelligenz eine große Chance, die Leistungserbringung zu verbessern. Diese (Rahmen)Betriebsvereinbarung stellt den großen Rahmen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz dar. Allgemein gültige Grundsätze, Standards und übergreifende Themen werden hiermit festgeschrieben. Weiterhin regelt diese (Rahmen)Betriebsvereinbarung ein transparentes Vorgehen und schafft damit für beide Betriebsparteien Handlungssicherheit. Diese (Rahmen)Betriebsvereinbarung soll die Vorteile der Digitalisierung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz umsetzen helfen und mögliche Risiken vermindern.

Dabei steht der Mensch an erster Stelle. Künstliche Intelligenz hat eine dienende und unterstützende Funktion. Die letzte Entscheidung trifft der Mensch. Eine Bevormundung der Beschäftigten und des Individuums durch die Künstliche Intelligenz muss ausgeschlossen sein. Unterschiedliche Wechselwirkungen der Interaktion zwischen Mensch und Maschine (KI) müssen ausreichend Beachtung finden und auf ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten als auch auf das Unternehmen geprüft werden. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz darf nicht dazu ausgelegt werden, menschliche Arbeit im Sinne eines Ersetzens zu implementieren. Künstliche Intelligenz soll die Beschäftigten unterstützen, sie fördern, und ist zum Wohle der Beschäftigten und des Unternehmens zu entwickeln und einzusetzen. Ganz im Sinne von „Künstliche Intelligenz für gute Arbeit“.

2 Begriffsbestimmungen

Es bedarf einer grundlegenden betrieblichen Definition von Künstlicher Intelligenz. Die Betriebsparteien verständigen sich auf eine einheitliche Definition und Sprachgebrauch z. B. gemäß der Definition des EU AI Act vom 21.04.2024: „Künstliche Intelligenz beschreibt die Fähigkeit von Maschinen, basierend auf Algorithmen Aufgaben auszuführen und dabei die Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeiten des menschlichen Verstandes nachzuahmen.“

3 Qualifizierung & Kompetenzentwicklung

Folgende Fragestellungen können zur Grundlage in diesem Bereich genutzt werden:

- Wer ist betroffen?
- Wie ist die Perspektive des Betriebsrats dazu?
- Was sind die Ziele des Betriebsrats?
- Was sind die Ziele des Unternehmens?

KI-Systeme sollen auf ihre lern- und sinnförderlichen Aspekte hin überprüft werden können. Die Aspekte von Lern- und Sinnförderlichkeit sind gleichberechtigt zu den technologischen Aspekten zu betrachten und zu bewerten. Texte oder vergleichbares müssen

in verständlicher Umgangssprache formuliert sein und zur Überprüfung bereitgestellt sein. Die Prüfung beinhaltet die folgenden Punkte.

3.1 Qualifizierung als Beschäftigungssicherung/Rationalisierungsschutz

Die Qualifizierung/Weiterentwicklung der Beschäftigten steht vor einem möglichen Beschäftigungsabbau und/oder einer Abgruppierung. Dieses ist grundsätzlich die Maßgabe für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Die Technologie sollen so modelliert sein, dass es nicht zu einem Einkommens- oder Arbeitsplatzverlust kommt. Hierzu ist sicherzustellen, dass den Beschäftigten ausreichend Teilhabe an den neuen technologischen Möglichkeiten eingeräumt wird, damit Beschäftigung und Einkommen gesichert wird. Ein Abbau von Beschäftigung und/oder Abgruppierung durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz ist zu vermeiden.

3.2 Qualifizierung als Chancenerweiterung

Die Möglichkeiten der Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz sollen bewusst gefördert und genutzt werden. Sie sollen dazu dienen, Tätigkeiten attraktiver zu gestalten und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern und auszubauen. Dabei gilt es, die Interessen der Beschäftigten hinsichtlich ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung mitzuberücksichtigen.

3.3 Schulung/Qualifizierung

Die Möglichkeiten der Qualifizierung der Beschäftigten stehen grundsätzlich vor dem Abbau von Arbeitsplätzen durch den Einsatz von digitalen Lösungen, wie z. B. Künstliche Intelligenz. Dazu sollen interne als auch externe Qualifizierungsmöglichkeiten- und Maßnahmen vorab durch die Betriebsparteien geprüft und vereinbart werden. Hierzu können vorhandene Betriebsvereinbarungen z. B. zur Qualifizierung herangezogen werden. Weiterhin sind Tarifverträge, gesetzliche Vorgaben oder Unterstützungsangebote zu prüfen und zu nutzen. Schulungskonzepte mit Blick auf die neuen Technologien, deren Auswirkungen und ggf. gesetzlichen Vorgaben (z. B. EU AI Act) sind gemeinsam zu entwickeln und anzuwenden.

4 Beteiligung

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass bei Einführung von KI-Systemen der Betriebsrat immer zu beteiligen ist. Der Betriebsrat entscheidet, in welchem Maße er sich in die Gestaltung dieser Systeme einbringt und ggf. Sachverstand hinzuzieht. Der Betriebsrat wird bei der Planung, Pilotierung, dem produktiven Einsatz und bei der Überprüfung von Künstlicher Intelligenz durch den Arbeitgeber informiert und beteiligt. Dieses gilt auch bei Änderungen, Erweiterungen oder Abschaltungen von KI-Lösungen.

Weiterhin wird ein betrieblicher KI-Ethikrat (s. Punkt 14) eingesetzt, um beteiligungsorientierte Verfahren auszugestalten.

4.1 Betriebsrat/Interessenvertretung

Diese Vereinbarung stellt sicher, dass der Betriebsrat Einsicht in die bestehenden, anzuschaffenden oder zu entwickelten KI-Systeme nehmen kann. Die Betriebsparteien einigen sich auf eine Vorgehensweise dazu. Weiterhin wird sichergestellt, dass die Qualifizierung des Betriebsrates oder einzelner Mitglieder zum Themenbereich der Künstlichen Intelligenz gefördert wird. Hier können interne und externe Schulungsmaßnahmen durch den Betriebsrat initiiert und genutzt werden.

4.2 Beschäftigte

Die Beschäftigten haben jederzeit das Recht, sich bei Unklarheiten, Unstimmigkeiten oder Fragen im Umgang, der Anwendung oder der Entscheidungsvorlage durch Künstliche Intelligenz, an z. B. einen Ethikrat (s. Punkt 14), Betriebsrat oder ähnliche Stellen im Unternehmen zu wenden.

5 Standort/Cloud

Die Betriebsparteien verstehen hierunter die vorrangige Nutzung von Cloudstandorten im Bereich der Europäischen Union. Weiterhin wird geregelt, an welchem Standort (des Unternehmens) eine Cloud betrieben wird und wer für dessen Nutzung verantwortlich ist und als verantwortliche/r Ansprechpartner:in fungiert.

5.1 Datenschutzfolgeabschätzung

Die Datenschutzfolgeabschätzung ist durch den Arbeitgeber immer vor Einführung von KI-Lösungen durchzuführen und dem Betriebsrat vorzulegen.

5.2 Cloudlösungen im Rahmen der DSGVO

Die Cloudlösungen sind spezifisch pro Anwendungsfall (Use Case) zu definieren. Dabei ist mitzuteilen, wo die Daten bzw. Datenkategorien gespeichert werden und welche Daten an unsichere Drittländer (außerhalb der EU) übermittelt werden. Weiterhin ist zu definieren und mitzueilen, wie die Zugriffsberechtigungen dieser Daten gestaltet sind und wie die Auswertung von Protokoll (Logging) und Logdateien (Audit Logs) durchgeführt werden.

6 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Es wird gewährleistet, dass bei dem Einsatz von KI der Arbeits- und Gesundheitsschutz Anwendung findet. Hierbei gilt es auszuschließen, dass KI-Systeme zu Gefährdungen

physischer und psychischer Art führen. Bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

6.1 Gefährdungsbeurteilung

Spätestens 3 Monate nach Abschluss der (Rahmen)Betriebsvereinbarung erfolgt eine Gefährdungsbeurteilung (technisch-physisch und psychisch) für jeden Arbeitsplatz, auf den eingesetzte oder geplante KI-Systeme Auswirkungen, z. B. hinsichtlich Arbeitsablauf, Arbeitsinhalt, Qualifikation, Leistungsverdichtung, Entscheidungsspielräume, haben können. Bei der Gefährdungsbeurteilung werden geltende Rechtsnormen berücksichtigt, wie z. B. das Arbeitsschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung, die Betriebssicherheitsverordnung, die technischen Regelwerke sowie der aktuelle anerkannte Stand der Technik und Arbeitswissenschaft, u. a. der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bei wesentlichen betrieblich gesteuerten oder autonom vollzogenen Änderungen bzw. Erweiterungen oder Neueinführungen von KI-Systemen ist eine erneute Gefährdungs-beurteilung durchzuführen oder in Teilen zu aktualisieren. Gleiches gilt bei Beschwerden sowie Gefährdungs- bzw. Überlastungsanzeigen der Beschäftigten, die mit KI-Systemen zusammenhängen. Im Sinne einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung sind die Be-urteilungsergebnisse von KI-Systemen und dazugehörige Arbeitsschutzmaßnahmen so-wie Wirksamkeitskontrollen in wechselseitigem Bezug zu anderen Ergebnissen von Gefährdungsbeurteilungen der betroffenen Arbeitsplätze zu setzen. Das gesamte Verfahren ist mit dem Betriebsrat abzustimmen.

6.2 Ergonomie (Hardware, Software, Arbeitsplätze)

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind insbesondere die Interaktion zwischen Be-schäftigten und Maschinen (Hardware/Maschinen nach Betriebssicherheitsverordnung) sowie Software (u. a. die Interaktionsprinzipien sowie Gebrauchstauglichkeit von Soft-ware mit KI-Bestandteilen (Softwareergonomie nach DIN-Normreihe EN ISO 9241)) zu überprüfen.

7 Vernetzung/Durchgängigkeit

Die Verknüpfung unterschiedlicher Anwendungen im Unternehmen und deren Systemen muss transparent und nachvollziehbar zur Einsicht des Betriebsrates aufbereitet werden. Hierzu zählen z. B.: Schnittstellen, Datenverknüpfungen, Regelungen für automatisierte Berichte etc. Ggf. muss eine Schnittstellenbeschreibung erstellt werden.

Daraus ableitend wird durch den Arbeitgeber eine Checkliste/Formular erstellt, um diese Anforderungen nachvollziehbar und transparent für den Betriebsrat zu gestalten. Folgende Inhalte werden dazu z. B. aufgeführt Datenquellen, Erzeugung

von Basisdaten, Datenausgaben, Aufbau der Algorithmen und deren Nachvollziehbarkeit inklusive der Trainingsdatensätze und Ergebnisse.

Weiterhin wird ein sogenanntes „Big Picture“ der betrieblichen KI-Strategie entweder durch die Betriebsparteien gemeinsam oder durch den Arbeitgeber erstellt. Daraus ableitend wird eine Bedarfsorientierung zu möglichen Einsatzzwecken von Künstlicher Intelligenz und des Datenflusses für den Betriebsrat ersichtlich.

8 Auswirkungen und Folgen des Einsatzes von KI

Die Betriebsparteien verfolgen das Ziel, die konkreten Auswirkungen eines KI-Anwendungsfalls (Use Case) für den/die Beschäftigten in der Planung mit zu berücksichtigen und zu besprechen. Hierbei liegt das gemeinsame Ziel, vor allem auf Qualifizierungsmöglichkeiten im Falle eines drohenden Stellenabbaus, Abgruppierung, monotonen Tätigkeiten oder Absenken des Qualifikationsniveaus.

8.1 Beschäftigungssicherung/Rationalisierungsschutz

Die geplante(n) KI-Anwendung(en) darf/dürfen weder zu einer Überlastung, Unterauslastung oder zum Stellenabbau führen. Die Betriebsparteien haben sich darüber zu verständigen, mit welchen Maßnahmen den genannten Faktoren entgegenzuwirken ist.

8.2 Chancenerweiterung

Fallen durch den Einsatz einer KI-Lösung (Teil) Arbeitsaufgaben weg, so ist zu prüfen, inwiefern Maßnahmen zur Kompensation erforderlich sind. Mögliche Maßnahmen sind: erweiterte Aufgaben, Qualifizierungszeit und Kompetenzerweiterungsmaßnahmen. Mögliche freie Zeitfenster können prozentual vom Zeitgewinn in die genannten Maßnahmen investiert werden. Hierzu ist eine gesonderte Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien zu schließen, falls dies nicht schon anderweitig geregelt wurde (z. B. in einer Rahmenbetriebsvereinbarung-IT).

8.3 Schulung/Qualifizierung

Es werden je nach den betrieblichen Aufgaben und Anforderungen Schulungskonzepte entwickelt oder bestehende erweitert. Diese sollten die Rollen und Funktionen der Beschäftigten im Anwendungsfall berücksichtigen und auf den Ebenen von Anwender:innen (Usern), Administrator:innen und Expert:innen aufgebaut sein. Hierbei ist darauf zu achten, dass mögliche Entwicklungsschritte von Beschäftigten mitberücksichtigt werden (Stichwort Durchlässigkeit).

9 Verantwortung & Zuständigkeiten

Um transparente und für alle Beteiligten nachvollziehbare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten im KI-Anwendungsfall als auch in den KI-Anwendungen darzustellen, ist eine Übersicht zu erarbeiten, in der deutlich wird, wer Betreiber (Owner) und Nutzer (User) der KI-Lösung ist. Dazu wird eine Übersicht je Anwendungsfall (Use Case) mit den dazugehörigen Owner, Key User und Usern angefertigt, um den Beschäftigten im Anwendungsfall die Ansprache der Verantwortlichen zu erleichtern. Ggf. muss ein Rollen- und Berechtigungskonzept erstellt werden.

10 Rechtliche Bestimmungen

Es gelten für die Anwendungen mit Künstlicher Intelligenz die gesetzlichen Regelungen und Normen zur Verwendung dieser Technologien. Diese sind z. B. EU-AI Act, DSGVO und Weitere. Diese sind stets in ihrer aktuellen Fassung zu berücksichtigen und anzuwenden. Weiterhin gelten tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen im gleichen Sinne. Darüber hinaus werden folgende Punkte mitberücksichtigt:

Ziele und Grundsätze des KI-Einsatzes.

Datenschutz/ Grundsätze der Datenverarbeitung und Dokumentation.

Hier sind besonders zu nennen:

- Rechtsnormen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind auch beim Einsatz von KI gültig, einzuhalten und umzusetzen.
- Die Anwendung von Ortungsmöglichkeiten, Profiling und Diskriminierung beim Einsatz von KI sind ausgeschlossen.
- Eine Datenschutzfolgeabschätzung ist in jedem Einzelfall durchzuführen und dem Betriebsrat vorzulegen.
- Cloudlösungen sind im Rahmen der DSGVO zu implementieren.

Der Einsatz von KI-Lösungen darf nicht dazu führen, dass das Verhalten und die Leistung von Beschäftigten überwacht oder kontrolliert wird. Der Arbeitgeber ist aufgefordert, seiner Darlegungspflicht hinsichtlich der Cloudstruktur oder der Cloud-Strategie (z. B. Standort, besonders schützenswerte Daten etc.) nachzukommen und dem Betriebsrat vorzulegen.

11 (Unternehmens)Kultur

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz erfordert gleichzeitig ein erweitertes Verständnis der bestehenden Unternehmenskultur. Diese muss möglicherweise für den Einsatz und die Anwendung von KI angepasst werden. Hierzu können z. B. die Ziele und Grundsätze zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz beitragen. Weiterhin soll der Einsatz von KI dabei

unterstützen, die Firmenkultur im Hinblick auf persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten, ethische Aspekte, Vielfalt und Diversität zu fördern. Alle betroffenen Interessenvertreter: innen sind zu berücksichtigen und einzubeziehen. Kein Mensch darf aufgrund seines kulturellen, religiösen oder geschlechtlichen Hintergrundes benachteiligt werden. Der Zugang zur Nutzung der Dienste muss gleichberechtigt und diskriminierungsfrei sein.

12 Nachhaltigkeit

Es gilt wiederkehrend zu überprüfen, welche Auswirkung KI-Systeme auf die Beschäftigten und Umwelt haben. Bei negativen Auswirkungen z. B. auf die Beschäftigten sind die KI-Systeme unmittelbar anzupassen oder abzustellen. Das im Unternehmen aufgebaute Wissen zum Umgang mit KI-gestützten Arbeitsplätzen soll in allen Unternehmensbereichen geteilt werden. Dabei ist besonders auf die Erkenntnisse, Erfahrungen und den Umgang mit KI-Systemen zu achten. Wissensvermittlung und Austausch sind sicherzustellen und zu befördern. Ein nachgelagerter Reviewprozess sollte darüber hinaus vereinbart und installiert werden.

Weiterhin ist darauf zu achten, dass KI-Anwendungen ressourcenschonend mit Blick auf Footprint, Energie und funktionalen Einsatz einzusetzen sind. Dazu kann ein (ggf. vorhandener) Nachhaltigkeitskreis unterstützend mitwirken und ressourcenschonende Hinweise liefern.

13 Tarifverträge & Betriebsvereinbarungen

Gültige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind beim Einsatz von KI zu beachten. Hierbei sollen KI-Anwendungen grundsätzlich keinerlei Auswirkungen auf bereits vorhandene Funktionsbeschreibungen oder Eingruppierungsfragen aufweisen. Sollten Änderungen von Funktionsbeschreibungen erforderlich sein, ist unter Umständen. eine Neuerstellung zielführend. Grundsätzlich darf keine Abgruppierung durch den Einsatz einer KI stattfinden. Bei einer festgestellten Komplexitätsverdichtung ist zu prüfen, ob eine Höhergruppierung vorgenommen werden muss. Es gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen zur Eingruppierung der Beschäftigten.

14 Ethikrat

Um dauerhaft ein ethisches Verständnis für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Unternehmen sicherzustellen, wird ein so genannter Ethikrat eingerichtet. Der betriebliche (oder Gesamt-, Konzern-) KI-Ethikrat wird eingerichtet, um neu einzuführende KI-Anwendungen zu prüfen und laufende Anwendungen regelmäßig einem Monitoring zu unterziehen. Dieser Rat wird ab Stufe Begrenztes Risiko, vgl. Risikoeinstufung EU AI Act, hinzugezogen.

14.1 Der KI-Ethikrat kann sich wie folgt zusammensetzen:

- Besetzung Arbeitgeber und Betriebsrat
- KI-Verantwortliche
- IT-Verantwortliche
- Bei Bedarf: externer Sachverstand (sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat)
- Weitere

14.2 Aufgaben des Ethikrats:

- Kenntnis und Detailinformationen über die einzusetzenden/eingesetzten KI-Anwendungen im Unternehmen.
- Überprüfung z. B. des Vorranges menschlichen Handelns, Richtigkeit der Empfehlungen/Vorschläge, Fehlerpotenziale, Diskriminierung, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Schadenspotenzial (Arbeitsschutz, ökonomisch etc.), Möglichkeiten der Fehlerbehebung, Sicherstellung und Hinwirken auf Fehlerbehebung.
- Beratung über die KI-Anwendung.
- Umgang mit KI-Anwendungen ab den Stufen Begrenztes Risiko und Hohes Risiko.
- Ausschluss von KI-Anwendungen der Stufe Inakzeptables Risiko.

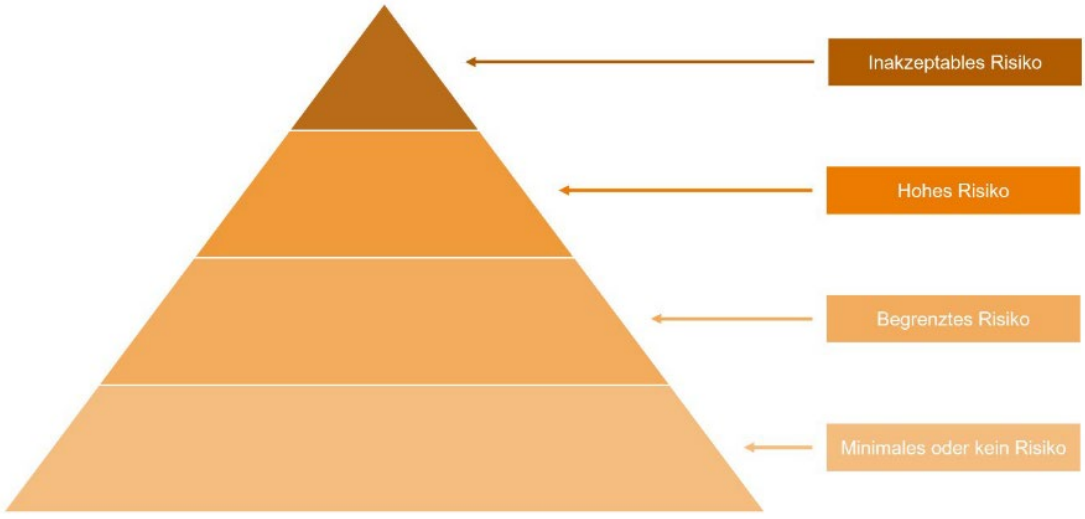

Bild 14-1: Risikoeinstufung von KI-Systemen. Eigene Darstellung nach EU AI-Act; Europäische Kommission (2024) https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/policies/regu-latory-framework-ai (Abruf: 11.12.2024)

15 Haftung

Die Verantwortung und Haftung für die, durch eine Künstliche Intelligenz generierten Ergebnisse liegt ausschließlich beim Unternehmen. Dieses hat entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um mögliche Risiken zu unterbinden. Eine Risikoaufklärung und geeignete Schulungsmaßnahmen für die Beschäftigten über den Einsatz von KI sind durch das Unternehmen vorzunehmen. Der Betriebsrat begleitet notwendige Prozessschritte und nimmt seinerseits das Recht wahr, entsprechende Informationsmaßnahmen einzuleiten.

16 Use Cases

Use Cases im Sinne dieses Textvorschlags sind: KI-Lösungen, sämtliche neue oder bestehende Software mit KI-Bestandteilen, Erweiterungen und/ oder Änderungen bestehender Lösungen.

Jeder KI-Use Case ist dem Betriebsrat mitzuteilen. Jeder Use Case ist mit einem Steckbrief/Checkliste auszugestalten. Hierbei sollen z. B. die Use Case Owner, Betreiber, Anwender:innen, Schnittstellen, Dokumentation und eine agile Überprüfung der Wirksamkeit des Use Cases hinterlegt sein. Der Steckbrief ist dem Betriebsrat unaufgefordert durch das Unternehmen vorzulegen und auf seine Aktualität zu prüfen. Der Betriebsrat ist berechtigt, dem Projekt-Owner Vorschläge hinsichtlich der Beteiligung von Beschäftigten, möglichen Schulungsmaßnahmen oder auch die Hinzuziehung von Expert:innen zu unterbreiten. Jeder Use Case ist im Rahmen der Risikoeinstufung (s. EU AI Act, Risikoeinstufung) zu prüfen und ggf. zu stoppen, wenn sich Änderungen in der Einstufung ergeben sollten. Sollte die Prüfung eines KI-Use Cases ergeben, dass eine Einzelfallregelung notwendig ist, wird eine Betriebsvereinbarung erstellt.

17 Mitbestimmung des Betriebsrats

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bildet die Basis, um Künstliche Intelligenz im Unternehmen zielführend, erfolgsversprechend und im Sinne aller Beteiligten einzuführen und anzuwenden. Dazu ist im Rahmen des frühzeitigen Beteiligungs- und Informationsrechts der Betriebsrat in entsprechenden Gremien wie z. B. Ethikrat, KI-Komitee einzubinden. Dabei gilt es, grundlegende Regeltermine (z. B. im Ethikrat oder weitere) festzulegen und zu vereinbaren, um eine sozialpartnerschaftliche Gestaltung und die Anwendung von KI-Lösungen kontinuierlich auf ihre Sinnhaftigkeit, Fehlerhäufigkeit und Anwendungsfreundlichkeit zu überprüfen.

18 Transparenz über den KI-Einsatz

Die Daten, Prozesse und Ergebnisse beim Einsatz einer Künstlicher Intelligenz müssen für den Betriebsrat und die Beschäftigten rückverfolgbar, nachvollziehbar und erklärbar

sein. Abhängig vom Anwendungsfall (Use Case) sind den Benutzer:innen (Usern) zugeordnete Schlüsselbenutzer (Key User) zu benennen. Hier ist der konkrete Anwendungsfall zu prüfen. Die Key User dienen den Usern als Ansprechpartner und stehen den Beschäftigten und dem Betriebsrat zur Auskunft zur Verfügung. Bei möglichen Rückfragen zu den Prozessen, Abläufen, der Rückverfolgbarkeit oder Erklärbarkeit kann im Zweifelsfall der KI-Ethikrat angerufen werden.

19 Experimentierräume

Experimentierräume für Anwendungen mit Künstlicher Intelligenz können durch den Betriebsrat vorgeschlagen werden. Die Entscheidung über diese Experimentierräume kann dem Ethikrat vorgetragen werden. Die Experimentierräume sollen den Beschäftigten dazu dienen, KI auszuprobieren, ohne dabei im Produktivsystem zu arbeiten. In diesen Experimentierräumen sollen KI-Anwendungen erprobt, Fehler sichtbar gemacht werden und die Beschäftigten an die Technologie herangeführt werden. Dieses dient der Akzeptanz, des Vertrauensaufbaus und soll dabei unterstützen, KI unmittelbar zu erleben und zu erfahren. Dabei gilt die Zeit in den Experimentierräumen als bezahlte Arbeitszeit. Die notwendigen technischen Voraussetzungen sind durch das Unternehmen zu schaffen und bereitzustellen. Der Betriebsrat hat zur Ausgestaltung und Auswahl der Anwendungsmöglichkeiten ein Vorschlagsrecht und legt gemeinsam mit dem Unternehmen die Rahmenbedingungen für diese Räume fest. Weiterhin erhält der Betriebsrat ein Teilnahme-, Vorschlags-, und Feedbackrecht. Die Experimentierräume sollen je nach Zielgruppe durch angeleitete Themenstellungen und Anwendungsszenarien besetzt werden. Dabei können diese Experimentierräume sowohl in vorhandenen Räumlichkeiten wie z. B. eigenen Schulungsräumen als auch digital in Anspruch genommen werden.

20 Pilotprojekte

Der Betriebsrat ist grundsätzlich über jedes KI-Projekt zu informieren. Eine Mitarbeit des Betriebsrats bei Pilot-Projekten wird durch das Unternehmen gewährleistet und durch die Verantwortlichen sichergestellt. Projekt/ Pilotuser bzw. Bereiche können auch durch den Betriebsrat vorgeschlagen oder festgelegt werden. Um größtmögliche Transparenz über die Pilotprojekte zu erreichen, ist die Implementierung einer gemeinsamen Datenbasis (tagesaktuell) und einer Ergebnispräsentation (z. B. Projektmeilenstein) vorzugsweise in Präsenz vorzunehmen. Sollte dieses im Ausnahmefall nicht möglich sein, ist dieses mit dem Betriebsrat abzustimmen.

Darüber hinaus hat der Betriebsrat das Recht, an überbetrieblichen Pilotprojekten zum Thema KI teilzunehmen und mitzuarbeiten. Weitergehend ist eine überbetriebliche Vernetzung ausdrücklich gewünscht und wird durch das Unternehmen genehmigt und gefördert. Der Austausch zwischen Wissenschaft (soweit gegeben) und dem Betriebsrat wird unterstützt, gefördert und begrüßt.

IMPRESSUM

Verantwortlich für den Inhalt
Oliver Dietrich,
IG Metall NRW

Fotos/Abbildungen
Titel: ©alphaspirit - stock.adobe.com

Gestaltung & Redaktion
Salome Leßmann
it's OWL Clustermanagement GmbH

Erscheinung
04/2025

Möchten Sie mehr über die Arbeit der IG Metall im Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus erfahren? Auf unserer Website finden Sie detaillierte Informationen zu allen Arbeitsschwerpunkten.

Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus
c/o it's OWL Clustermanagement GmbH
Zukunftsmeile 2
33012 Paderborn
www.arbeitswelt.plus

Kompetenzzentren Arbeitsforschung

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Programm „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit" gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin / beim Autor.