

KRITERIEN FÜR EINE MITBESTIMMTE KI-GESTALTUNG

Praktisch und auf den Punkt für Betriebsräte

*Oliver Dietrich
Svenja Budde
Markus Dempki*



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.

ÜBER DIE AUTOR:INNEN



Oliver Dietrich

leitet für die IG Metall Bezirksleitung NRW im Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus die Entwicklung praxisnaher, menschenzentrierter KI- und Digitalisierungskomponenten. Er entwickelt Strategien zur Mitgestaltung und Mitbestimmung in digitalisierten Arbeitswelten, initiiert Schulungen für Betriebsräte, begleitet praxisorientierte Projekte und vernetzt Akteure aus Betrieben, Wissenschaft und Politik. Ziel seiner Arbeit ist es, technologische Innovationen menschenzentriert zu gestalten und Betriebsräte und Beschäftigte aktiv in die betrieblichen Veränderungsprozesse einzubinden.



Svenja Budde

ist Beraterin bei der TBS NRW e.V. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Themen Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz, beschäftigtenorientierte KI-Gestaltung, Regelung von IT- und KI-Systemen sowie in der beteiligungsorientierten Gestaltung betrieblicher Veränderungsprozesse.



Markus Dempki

Als Berater der TBS NRW e.V. unterstützt Markus Dempki Interessenvertretungen. Seine Schwerpunkte liegen in der Beratung und Schulung zu IT-Systemen, Künstlicher Intelligenz, Digitalisierung, Datenschutz und IT-Sicherheit. In seine Arbeit bringt er fundiertes Know-how auf dem Gebiet der agilen Organisationsentwicklung ein.

EINLEITUNG

Künstliche Intelligenz (KI), als Teilgebiet der Informatik, sollte für Betriebsräte ein leicht zu gestaltendes Feld sein, weil diese sich in der Mitbestimmung in Bezug auf IT-Systeme mit Blick auf Leistungs- und Verhaltenskontrolle bestens auskennen, oder? Für all diejenigen, die diese Frage nicht auf Anhieb mit ‚Ja‘ beantworten können, kann diese Broschüre ein hilfreicher Orientierungsrahmen sein.

Im regionalen Kompetenzzentrum der Arbeitsforschung ‚Arbeitswelt.Plus‘ (nachfolgend Arbeitswelt.Plus), gefördert vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) haben sich die IG Metall NRW, TBS NRW e. V. gemeinsam mit Betriebsräten theoretisch und praktisch mit KI-Systemen auseinandergesetzt und diese erprobt. In Workshops, Schulungen, Austauschformaten und betrieblichen Beratungen wurde ein praxisorientierter Erfahrungsschatz zu Fragestellungen, Themen und Mitbestimmungsbedarfen von Betriebsräten beim Einsatz von KI, gehoben.

Im Zuge dessen wurden 12 zentrale Kriterien für die Gestaltung und den Einsatz von KI im Betrieb identifiziert, erprobt und in Iterationsschleifen überprüft und angepasst. Zu diesen Kriterien wurden im Rahmen des Projekts Leitfragen und Handlungsempfehlungen entwickelt, die Betriebsräte für die Mitbestimmung und Gestaltung beim Einsatz von KI-Systemen befähigen sollen.

Inhalt

1 Ziele des KI-Kriterienrasters	3
2 Anwendung der KI-Kriterien	3
3 Kurzüberblick Top 12 KI-Kriterien	5
4 Die KI-Kriterien und ihre Bedeutung für die KI-Gestaltung	5
4.1 KI-Kriterien im Handlungsfeld „Organisation“	5
4.2 KI-Kriterien im Handlungsfeld „Recht“	9
4.3 KI-Kriterien im Handlungsfeld „Technik“	14
4.4 KI-Kriterien im Handlungsfeld „Soziales/Ethik“	18
5 Alles erledigt? Wie kann der Betriebsrat jetzt praktisch weiter vorgehen? ...	21
6 Literaturverzeichnis	23

1 Ziele des KI-Kriterienrasters

Kennenlernen wichtiger Kriterien beim Einsatz von KI

Dieses Kriterienraster stellt die KI-Kriterien vor, die gemeinsam vom Projektteam IG Metall NRW & TBS NRW e. V. und den Betriebsräten in der praktischen Arbeit im Projekt „Arbeitswelt.Plus“ als die wichtigsten Gestaltungskriterien in der Arbeit mit Künstlicher Intelligenz herausgearbeitet wurden.

Schnelle Einschätzung und Orientierung beim Einsatz von KI-Systemen

Mit Hilfe der Top 12-Kriterien für die KI-Gestaltung können Betriebsräte schnell und passgenau die Chancen und Risiken bei geplanten oder eingesetzten KI-Systemen im eigenen Betrieb hinterfragen und erkennen. Mit dem Fokus auf die 12 relevantesten KI-Kriterien – oder auf einzelne Kriterien, wird eine zielgerichtete und ressourcensparende Einschätzung ermöglicht. Die dazugehörigen Handlungsempfehlungen bieten Betriebsräten einen Orientierungsrahmen für das weitere Vorgehen im Betrieb.

2 Anwendung der KI-Kriterien

Die Handlungshilfe ist in eine Kurzübersicht (s. Kap. 4) mit ihren vier Handlungsfeldern und jeweils drei dazugehörige KI-Kriterien aufgeteilt. So wird eine schnelle Übersicht und Kurzauswahl der Kriterien ermöglicht. Anschließend erfolgt eine genauere inhaltliche Beschreibung jedes einzelnen Kriteriums sowie hilfreiche Leitfragen und Handlungsempfehlungen (s. Kap. 5).

Die Kriterien sind bewusst allgemein gehalten, so dass sie entweder gezielt für ein KI-System, das bereits eingesetzt wird oder deren Einsatz geplant ist, angewandt werden können oder zur Einschätzung vom KI-Einsatz allgemein im Betrieb genutzt werden kann.

Für eine gute Handhabbarkeit ist es angedacht, in einem ersten Schritt, die Handlungsfelder bzw. Kriterien anzusehen, die für den eigenen Arbeitszusammenhang oder Fragestellung zu KI hilfreich erscheinen. Die Handlungshilfe baut in ihren Handlungsfeldern und Kriterien nicht aufeinander auf und es muss nicht jedes KI-Kriterium durchgearbeitet werden. Es reicht manchmal bereits aus, wenn man mit ein bis zwei Kriterien, die für den betrieblichen Anwendungsfall wichtig sind, arbeitet.

Die Leitfragen enthalten wesentliche Inhalte, die mit Blick auf das entsprechende Kriterium zu einer guten KI-Gestaltung beitragen. Sie können auch als Prüffragen oder Fragen zur Informationsgewinnung für den BR angesehen werden.

Praxistipp: Wenn der Betriebsrat die Leitfragen zu einem KI-Kriterium mit „Nein“ oder „Weiß ich nicht“ beantwortet, so ist ein Anlass für die weitere Betrachtung erfüllt. Das bedeutet, es lohnt sich als Betriebsrat einen genauen Blick in dieses Thema zu werfen

und ggf. die zur Verfügung gestellte Auswahl an Strategien, Empfehlungen sowie Verweise auf das Betriebsverfassungsgesetz zu nutzen.

Hintergrundinformationen

Die Fragen und Empfehlungen der KI-Kriterien orientieren sich vielfach an dem EU AI Act (Deutsch: KI-Verordnung). Deshalb bieten wir an dieser Stelle wichtige Informationen zum EU AI Act, um besser durch die KI-Kriterien navigieren zu können.

Der EU AI Act ist eine einheitliche KI-Verordnung der Europäischen Union (EU) und dient dem harmonisierten Einsatz von KI innerhalb der EU. In dieser wird z. B. eine einheitliche Definition zu KI festgelegt sowie die Einstufung von KI-Systemen nach einem Risikoprinzip (s. Abb. 1). Einige KI-Systeme, wie z. B. People-Analytics, Systeme der Emotionserkennung etc. zählen zu Hochrisiko-KI-Systemen, für die es Regulierungsanforderungen gibt. So gibt es Anforderungen an das Training (Qualitäts- und Transparenzstandards), den Einsatz sowie die Qualifikation von Menschen, die mit diesen Anwendungen arbeiten.

Der EU AI Act ist seit dem 1. August 2024 in Kraft. Er gilt ab dem 2. August 2026 verbindlich für alle Länder der EU, wobei einige Inhalte bereits früher oder später gelten. Die Kapitel I und II gelten seit dem 02. Februar 2025, „die Kapitel III Abschnitt 4, Kapitel V, Kapitel VII und Kapitel XII sowie Artikel 78 gelten seit dem 2. August 2025, mit Ausnahme des Artikels 101“, die Kapitel III Artikel 6 Absatz 1 gelten ab dem 02. August 2027 (vgl. Kap. XIII Art. 113 EU AI Act).

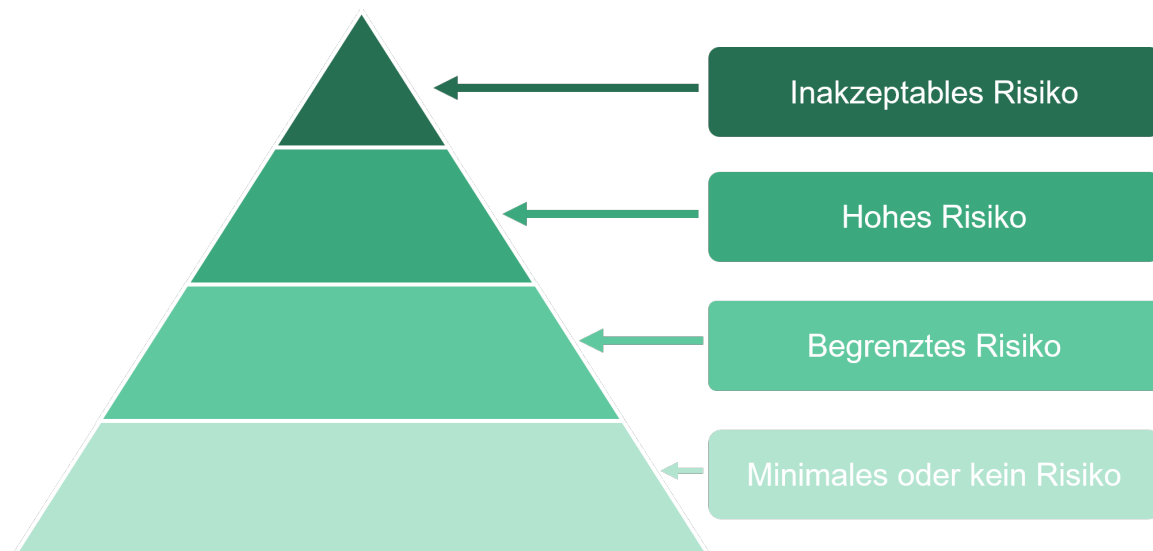


Abbildung 1: Risikoeinstufung von KI-Systemen. Eigene Darstellung nach EU AI Act. Europäische Kommission (2024)

3 Kurzüberblick Top 12 KI-Kriterien

Im Rahmen von Veranstaltungen und betrieblicher Beratung wurden seit Projektbeginn verschiedene Kriterien in vier unterschiedlichen Handlungsfeldern (Organisation, Recht, Technik, Soziales/Ethik) identifiziert, die für Betriebsräte zu einem gut gestalteten Einsatz von KI-Systemen zählen. Die Fülle und Bandbreite an Kriterien sind dabei sehr umfassend, so dass es sinnvoll ist, sich auf die wichtigsten zu konzentrieren. Um eine grundlegende Orientierung zu bieten, wird sich in dieser Handlungshilfe auf die jeweils drei wichtigsten Kriterien in jedem Handlungsfeld beschränkt. Als wichtigste Kriterien gelten, diejenigen, die sowohl mehrheitlich als auch wiederholt in BR-spezifischen Veranstaltungen sowie betrieblichen Beratungen thematisiert wurden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt diese zwölf Kriterien in ihrer jeweiligen Rangfolge:

Tabelle 1: Überschrift der Top 12-Kriterien für KI-Systeme

Kriterien	Organisation	Recht	Technik	Soziales/Ethik
1	Qualifikation	Datenschutz	Qualität und Nachvollziehbarkeit der Anwendung	Auswirkungen auf z. B. Arbeitsverhältnisse o. Arbeitsbedingungen
2	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Mitbestimmung	Vorrang menschlichen Handelns	Ethik
3	Leistungs- und Verhaltenskontrolle	Einhaltung gesetzlicher Vorgaben	Gerechtigkeit und Diskriminierungsarmut	Beteiligung von Beschäftigten

4 Die KI-Kriterien und ihre Bedeutung für die KI-Gestaltung

4.1 KI-Kriterien im Handlungsfeld „Organisation“

Die Kriterien in diesem Handlungsfeld befassen sich mit den betrieblichen Rahmenbedingungen des KI-Einsatzes sowie dessen Zweck und Umfang in der Organisation. Es werden die potenziellen Auswirkungen auf den Betrieb, das Unternehmen, die Arbeitsplätze, die Beschäftigten sowie deren Kompetenzen und Qualifikationsbedarfe beleuchtet.

Die drei nachfolgend beschriebenen Kriterien helfen bei der Einschätzung eines KI-Systems und geben Hinweise, worauf der Betriebsrat achten soll.

Leitfragen Kriterium Qualifikation	Handlungsbedarf
Welche Kompetenzen werden zukünftig ergänzend oder erweiternd benötigt?	
Werden die Beschäftigten dahingehend geschult, dass sie die erforderliche Kompetenz (Fach- und Anwenderkompetenz) im Umgang mit KI besitzen?	
Ist es geplant, neue Kompetenzbedarfe durch eigenes Personal zu kompensieren?	
Werden die Kompetenzen der Beschäftigten durch den Einsatz der KI befördert?	
Erweitern sich mit dem KI-System die Handlungsmöglichkeiten für die Beschäftigten?	
Welche betrieblichen und außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen sind geplant?	
Wird in den aktuellen Beschäftigtenstamm mit Hilfe von Qualifikationsmaßnahmen investiert?	
Erhalten die Beschäftigten Nutzerschulungen?	
Hat der Betriebsrat bereits Fachkenntnisse zum Thema KI?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Überwachung, ob alle zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen etc. eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Wahrnehmung der Unterrichts- und Beratungsrechte (vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Informationen zum geplanten oder eingesetzten KI-System beim Arbeitgeber einfordern (§ 80 Abs. 2 BetrVG (z. B. bei Planung einschl. des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz ist eine rechtzeitige und umfassende Information notwendig)).

Bedarfserhebung Qualifikations-/Kompetenzanforderung durchführen

Aufforderung des Arbeitgebers zur Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs

Qualifikation (Aufbau Fachkompetenz) und Nutzerschulungen (Anwenderkompetenz) sowie zum Erwerb von KI-Kompetenz (vgl. Kap. I, Art. 4 [EU AI Act](#)) frühzeitig einleiten (vgl. § 96 BetrVG Förderung der Berufsbildung). Der Betriebsrat kann z. B. die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs und Beratungen zu diesem Thema verlangen sowie eigene Vorschläge einbringen (vgl. § 96 Abs. 1 BetrVG).

Bei Bedarf ist Qualifizierung über eine Betriebsvereinbarung zu regeln oder eine bestehende hinsichtlich der KI-Qualifizierung zu ergänzen.

Initiativrecht für Qualifizierungsmaßnahmen nutzen

Eine **feste Ansprechperson** für den Betriebsrat benennen lassen.

Qualifikation des Betriebsrats u. a. nach § 37 (6) BetrVG:

- Schulungen im Bereich KI beginnen bzw. vervollständigen
- Besuch von Fachveranstaltungen

Kriterium Arbeits- und Gesundheitsschutz: KI-Systeme sind nicht nur in Bezug auf Technik-Aspekte relevant. Es gibt auch häufig enge Verknüpfungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – Wie bei klassischen IT-Anwendungen im Übrigen auch.

Leitfragen Kriterium Arbeits- und Gesundheitsschutz	Handlungsbedarf
Wird in Zusammenhang mit der Einführung des KI-Systems eine umfassende (technisch/physisch/psychisch) Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?	
Bringt der Einsatz des KI-Systems eine Veränderung der Arbeitsanforderungen (Arbeitsablauf, Qualifikation, Inhalt, Wegfall von (Teil)Tätigkeiten mit sich?	
Bringt der Einsatz des KI-Systems eine Veränderung der Arbeitsbelastungen, z. B. Arbeitsverdichtung, Erhöhung der Leistungsziele der Beschäftigten mit sich?	
Bedeutet der Einsatz des KI-Systems eine Arbeitserleichterung für die Beschäftigten? • Fallen körperlich schwere Tätigkeiten weg? • Fallen störende Routineaufgaben weg?	
Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung, die das Zusammenspiel zwischen dem Menschen und dem KI-System auf potenzielle Gefährdungen untersucht hat?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Thematisierung im Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Zusammenarbeit IT-Ausschuss, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebs*ärztin

Überprüfung von einzelnen KI-Systemen bzw. des generellen KI-Einsatzes im Betrieb mittels einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG in

Verbindung mit §§ 3 Abs. 1, 4 ArbSchG, § 3 ArbStättV, § 3 BetrSichV, für den Bereich Software-Ergonomie ist es hilfreich, die DIN-Normreihe EN ISO 9241 hinzuzuziehen.

Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 nutzen und

- eine umfassende (technisch/physisch/psychisch) Gefährdungsbeurteilung einfordern und bei der Umsetzung beteiligt sein
- Arbeitsschutzmaßnahmen mitbestimmen
- Integration dieses Themas in eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung sowie als Regelungspunkt in eine BV/DV zu dem konkreten KI-System.

Praxistipp: Besteht die Möglichkeit, dass der Einsatz eines KI-Systems zu veränderten Arbeitsabläufen oder Arbeitsprozessen führt, die Gefährdungen für die Beschäftigten bedeuten können, ist es ratsam, diese Aspekte über die umfassende Gefährdungsbeurteilung abzuklären (Initiativrecht des Betriebsrats).

Kriterium Leistungs- und Verhaltenskontrolle: In diesem Kriterium werden der Zweck und der Umfang an KI-Einführungen betrachtet, die die Grundlage für Möglichkeiten der Überwachung und Kontrolle von Beschäftigten darstellen.

Leitfragen Kriterium Leistungs- und Verhaltenskontrolle	Handlungsbedarf
Wer ist seitens des Arbeitgebers die feste Ansprechperson für den Betriebsrat?	
Werden personenbezogene Beschäftigtendaten im KI-System verarbeitet?	
Zu welchem Zweck werden welche personenbezogenen Daten im KI-System verarbeitet?	
Findet ein KI-basierter Personen/Gruppen-/Schichtvergleich statt?	
Wird das KI-System zur Messung, Beobachtung zum Vergleich von Beschäftigten eingesetzt, auf dessen Basis Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich ist?	
Soll das KI-System zur Profilbildung von Beschäftigten genutzt werden?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Informationen (z. B. Zweck und Umfang der Verarbeitung personenbezogener Daten, Möglichkeit der Leistungs- und Verhaltenskontrolle) zum geplanten oder

eingesetzten KI-System beim Arbeitgeber einfordern (vgl. § 80 Abs. 2 BetrVG) und z. B. im IT-Ausschuss prüfen.

Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutzausschuss (ASA), dem IT-Ausschuss und den IT/KI-Verantwortlichen für die entsprechende Anwendung. Das System so weit wie möglich demonstrieren lassen.

Mitbestimmung wahrnehmen, z. B. in Bezug auf Leistungs- und Verhaltenskontrolle (vgl. BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 6). Praktiken, wie z. B. Messung, Profilbildung, Vergleich von Beschäftigten etc. über eine Vereinbarung verbieten. Der Betriebsrat bringt sich am besten bereits bei Planungsbeginn in den Mitbestimmungs- und Beteiligungsprozess ein.

Abschluss einer Einzel-/Rahmenbetriebsvereinbarung oder Integration dieses Themas als Regelungspunkt in eine Betriebsvereinbarung.

4.2 KI-Kriterien im Handlungsfeld „Recht“

Dieses Handlungsfeld betrachtet die rechtlichen Aspekte, die mit der Planung sowie Anwendung von KI im Unternehmen zu berücksichtigen sind. Angefangen bei der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), über Diskriminierungsfreiheit (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), der Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bis hin zur Europäischen Verordnung zur Künstlichen Intelligenz (EU AI Act – zu Deutsch: KI-Verordnung).

Kriterium Datenschutz: Der Beschäftigtendatenschutz ist ein hohes Gut, dass es bestmöglich zu bewahren gilt. Wo personenbezogene Daten der Beschäftigten anfallen, besteht die Möglichkeit, dass mit KI eine tiefere Leistungs- und Verhaltenskontrolle stattfindet und/oder besonders schützenswerte Daten, wie Gesundheitsdaten und weitere Daten besonderer Kategorien, vgl. Art. 9 DSGVO, verarbeitet werden.

Leitfragen Kriterium Datenschutz	Handlungsbedarf
Werden personenbezogene Daten verarbeitet?	
Welche Art von personenbezogenen Daten wird zu welchem Zweck verarbeitet?	
Wie sieht das Zugriffs- und Berechtigungskonzept aus?	
Ist mithilfe der Anwendung individuelles Profiling, Betriebliche Netzwerkanalysen (People/Workplace Analytics) oder Scoring mit Personen-/Gruppenbezug möglich?	

Welche technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz gibt es?	
Wurde eine Risikoprüfung zur Datenverarbeitung durchgeführt (Ergebnis: DSFA erforderlich ja/nein)?	
Gibt es eine Datenschutzfolgeabschätzung	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat
Zusammenarbeit mit dem IT-Ausschuss und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Bei weiterem Klärungsbedarf externen Sachverstand einholen. Überwachungs- und Unterrichtsrechte geltend machen (vgl. § 80 Abs. 1 Nr.1; Abs. 2 BetrVG) und Einhaltung DSGVO prüfen, u. a. - Art. 5: Rechtmäßigkeit /Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität/Vertraulichkeit - Art 9: Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten - Art 22 DSGVO: Verbot rein automatisierter Entscheidungen: Betroffene Personen haben das Recht, „nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung — einschließlich Profiling — beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtlicher Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.“ (zit. nach Art. 22 DSGVO) - Datenschutzfolgeabschätzung (DSFA) gem. Art. 35 DSGVO, z. B. Zweckmäßigkeit, Dauer, Speicherung der Daten (vgl. EU-DSGVO), Erforderlichkeit, Grad der Betroffenheit, Schadenswahrscheinlichkeit (z. B. arbeitsrechtliche Konsequenzen) (Vorab sollte eine Risikoabschätzung zur Notwendigkeit einer DSFA durchgeführt werden.) - Art. 88 DSGVO i.V.m. § 26 BDSG „Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext“ Falls es sich um ein Hochrisiko-KI-System handelt, gelten weitere Anforderungen, die erfüllt sein müssen (gem. Kap. III, Art. 8 ff., 8-15 EU AI Act). Hier sind die Informations-, Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen.

Kriterium Mitbestimmung: Die Einführung bzw. der Einsatz von KI kann verschiedene Bereiche der Mitbestimmung betreffen. Auch können Schnittmengen zu bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen bestehen.

Leitfragen Kriterium Mitbestimmung	Handlungsbedarf
Liegen dem Betriebsrat alle notwendigen Informationen zum geplanten Einsatz des KI-Systems vor?	

Sind die Unterlagen so aufbereitet, dass der Betriebsrat sich ein umfassendes Bild zum KI-System oder zum allgemeinen Einsatz von KI bilden kann?	
Wird deutlich, um welche Art von KI-System es sich gemäß der Risikoeinstufung (s. Abb. 1) handelt?	
Überschneidet sich der (geplante) KI-Einsatz bestehende Betriebsvereinbarungen? • Werden die Regelungen eingehalten? • Decken die bestehenden Vereinbarungen den geplanten KI-Einsatz ausreichend ab?	
Sind dem Betriebsrat die betreffenden Mitbestimmungsrechte bekannt?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Überwachung, ob alle zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen etc. eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Informationen zum geplanten oder eingesetzten KI-System beim Arbeitgeber einfordern (§ 80 Abs. 2 BetrVG), zur

- Erfüllung seiner Aufgaben
- Beurteilung von KI-Systemen
- Feststellung von Mitbestimmungsrechten (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1-14 BetrVG).

Wahrnehmung der Unterrichts- und Beratungsrechte, z. B. bei Planung einschl. des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Sichten, welche aktuellen Betriebsvereinbarungen gelten.

Prüfen, welche Betriebsvereinbarungen Schnittmengen zu dem geplanten oder eingesetzten KI-System, z. B. Schutz personenbezogener Daten, Arbeitszeit, Urlaub, Gefährdungsbeurteilung, Personalentwicklung, Qualifikation etc., aufweisen.

Feststellen, um welche Art von KI-System es sich handelt. Liegt ein Hochrisiko-KI-System gem. Kap. III, Art. 6 [EU AI Act](#) (s. hohes Risiko Abb. 1) vor, gibt es nach dem [EU AI Act](#) Anforderungen, die erfüllt sein müssen (vgl. Kap. III, Art. 8 ff.).

Mitbestimmungsrechte umsetzen:

- Einen festen Ansprechpartner für den Betriebsrat benennen lassen.
- Auf Einhaltung der zutreffenden Mitbestimmungsrechte (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 etc. BetrVG) bestehen.

- Bei keiner Einigung ist der Einsatz der Einigungsstelle für die mitbestimmungspflichtigen Aspekte möglich (vgl. § 87 Abs. 2 BetrVG)
- **Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung**, in der die Mitbestimmungsrechte und dessen Umsetzung geregelt sind.
 - Alternativ: Agile Betriebsvereinbarungen gestalten, die sich der Schnellebigkeit von KI anpassen lassen.
 - Oder: Integration in eine IT-Rahmenvereinbarung. Besonderheiten eines einzelnen KI-Systems in einer Einzel-Betriebsvereinbarung regeln oder in bestehende Einzelbetriebsvereinbarungen integrieren, insbesondere Mitbestimmungsangelegenheiten.

Einbindung der zuständigen Gewerkschaft zur Sondierung, Meinungsbildung, Gestaltung

Einholen von externem Sachverstand: Nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist die Hinzuziehung von externem Sachverstand bei der Beurteilung von KI erforderlich.

Praxistipp für mehr Beteiligung:

Eine Rahmen-BV-KI kann auch beteiligungsorientiert gestaltet werden. Gerade in Bezug auf die betroffenen Beschäftigten, ist es unterstützend, deren Bedarfe und Notwendigkeiten im Umgang mit KI-Systemen einzubeziehen, sei es durch Befragungen, Gesprächsrunden oder Workshops. Es empfiehlt sich die aktuelle KI-Thematik auf z. B. einer Betriebsversammlung anzusprechen. Das kann Ängste nehmen und Akzeptanz schaffen. Es ist außerdem hilfreich, die bisherige Kommunikations- und Beteiligungsstrategie des Betriebsrats zu den Beschäftigten mit Blick auf KI zu prüfen und bei Bedarf zu überarbeiten.

Kriterium Einhaltung gesetzlicher Vorgaben: In Bezug auf den Einsatz von KI im betrieblichen Kontext sind Rechtsnormen einzuhalten, die es als Betriebsrat zu überwachen und bei Mitbestimmungsrechten auch zu gestalten gilt.

Hierzu zählen auch Fragen der Haftung für Entscheidungen oder Vorschläge eines KI-Systems.

Leitfragen Kriterium Einhaltung gesetzlicher Vorgaben	Handlungsbedarf
Welche gesetzlichen Regelungen und Empfehlungen zugunsten der Beschäftigten, werden beim Einsatz des KI-Systems berücksichtigt?	
Können verbotene KI-Praktiken mit Sicherheit ausgeschlossen werden (gem. Kap. II Art. 5 EU AI Act)?	
Handelt es sich bei dem KI-System um ein Hochrisiko-KI-System (gem. Kap. III Art. 6 EU AI Act)?	

• Bei dem Vorliegen eines Hoch-Risiko-Systems: Werden alle Vorgaben eingehalten (vgl. Kap. III Art. 8 ff. EU AI Act)?	
Wie sind die Regelungen zu Haftungsfragen bzgl. der betroffenen Beschäftigten gestaltet? Wer haftet z. B. • beim Abfluss (sensibler) Daten? • für die Qualität schlechter oder falscher Arbeitsergebnisse?	
Wie werden die Rechte und Pflichten der Beschäftigten bzgl. der Haftung und Verantwortung transparent gemacht/kommuniziert/unterwiesen?	
Gibt es eine menschliche Aufsicht (z. B. KI-Verantwortliche) innerhalb oder außerhalb des Betriebs für das KI-System?	
An welche Stelle können sich die Beschäftigten wenden, bei Anregungen, Problemen oder Beschwerden?	
Ist die menschliche Aufsicht (KI-Verantwortliche) haftbar für die Empfehlungen, Handlungen etc. der Anwendung?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Informationen zum geplanten oder eingesetzten KI-System beim Arbeitgeber einfordern (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

Überprüfen, ob alle zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen etc. eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), z. B.:

- Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die EU- Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) (u. a. Art. 5: Grundsätze der Rechtmäßigkeit, der Verarbeitung nach Treu und Glauben sowie der Zweckbindung, Recht auf Löschung etc.)
- Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Der [EU AI Act](#) (Ausschluss verbotener KI-Praktiken (Kap. II, Art. 5), Feststellung Hochrisiko-KI-System (Kap. III, Art. 6), Einhaltung der Vorgaben für Hochrisiko-KI-Systeme (Kap. III, Art. 8-16) etc.
- Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> und in diesem Zusammenhang auch das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)
- Das Grundgesetz (GG)
- Die Grundrechte-Charta
- Und weitere wichtige Rechtsnormen des Arbeitsschutzes, z. B. das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG); die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV); die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) etc.

Einholen von externem Sachverstand: Nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist die Hinzuziehung von externem Sachverstand bei der Beurteilung von KI erforderlich. Bei rechtlichen Fragestellungen ist die Hinzuziehung juristischer Expertise hilfreich.

Für eine sichere und eindeutige Anwendung für die Beschäftigten sind **Schulungen, Qualifizierungen, Unterweisungen für die Beschäftigten** einzuführen, in denen der Umgang, Richtlinien und Haftungsthemen geschult werden

4.3 KI-Kriterien im Handlungsfeld „Technik“

Dieses Handlungsfeld beschäftigt sich mit Technikaspekten von KI-Systemen, angefangen bei der Güte von Trainingsdaten, Sicherheitsaspekten bis hin zur Zuverlässigkeit der Aussagen, Prognosen oder Handlungen der KI.

Kriterium Transparenz: Ein KI-System kann von Außenstehenden i.d.R. nicht bis ins kleinste Detail analysiert und verstanden werden. Es ist dennoch erforderlich als Betriebsrat zu wissen, auf welcher Datenbasis ein KI-System trainiert wird (Trainingsdaten), wie und wo wesentliche Daten bzw. Zweck und Funktionalitäten dokumentiert werden sowie auf welcher Basis Weiterentwicklungen stattfinden (Transparenz).

Leitfragen Kriterium Transparenz	Handlungsbedarf
Gibt es eine Übersicht über das System sowie dessen Softwarekomponenten und Funktionalitäten?	
Wie sieht die technische Dokumentation bzw. die Protokollierung der einzelnen Vorgänge im System zu den Punkten: • Zweckbestimmung, • Hardware, auf der das System betrieben werden soll • Version der Software, Firmware und Anforderungen an die Aktualisierung • Gebrauchsanweisungen für Nutzer	
Inwieweit ist sichergestellt, dass Datensätze diskriminierungsfrei sind?	
Wurde mit externen Datensätzen trainiert? • Wie groß ist der Datensatz? • Aus welcher Quelle stammt der Datensatz? • Wie aktuell und vollständig ist der Datensatz? • Passt der Datensatz zum Zweck des KI-Systems?	
Wurde oder wird auch mit betriebsinternen Datensätzen trainiert? Falls ja, werden • Personenbezogene Beschäftigendaten (welche?) zum Training genutzt? • Sind die betriebsinternen Datensätze vollständig, aktuell genug, um das KI-System zu trainieren? • Passen die Daten zum Zweck des KI-Systems?	

Wurden Pre-Tests durchgeführt?	
Wird das KI-System einer regelmäßigen Kontrolle (Tests, Monitoring) unterzogen? Falls ja, wie ist dieses geregelt?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Informationen zum geplanten oder eingesetzten KI-System beim Arbeitgeber einfordern (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und Prüfung: der Trainingsdaten (Qualität, Umfang, Aktualität), Ergebnisse von Pre-Tests vor Einführung des KI-Systems hinsichtlich möglicher Fehlfunktionen und Minimierung dieser Fehler (Bias) sowie zur Zuverlässigkeit der Daten. Insbesondere bei Hochrisiko-KI-Systemen bestehen Anforderungen an Trainingsdaten, Tests etc. (vgl. Kap. III, Art. 9 [EU AI Act](#)).

Beim **Training mit betriebsinternen Datensätzen** auf den Umfang und die Aktualität achten. Die Erfahrung hat gezeigt, dass noch nicht alle Daten digitalisiert und in einer ausreichenden Menge vorliegen, um eine gute Trainingsbasis zu liefern. Weiterhin ist auf die Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten zu achten (vgl. Kriterium „Datenschutz“, „Gerechtigkeit und Diskriminierungsarmut“ und „Leistungs- und Verhaltenskontrolle“).

Weitere Informationen zum System beim Arbeitgeber, IT-Abteilung, Entwicklern einholen, z. B. eine Übersicht über das System sowie dessen Softwarekomponenten und Funktionalitäten. Insbesondere bei Hoch-Risiko-Systemen bestehen bestimmte Dokumentations- und Transparenzpflichten, ob z. B. die Anforderungen des EU AI Act erfüllt werden (vgl. Kap. III, Art. 11-13 [EU AI Act](#)).

Wahrnehmung der Unterrichts- und Beratungsrechte (vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) Unterrichts- und Beratungsrechte (z. B. bei Planung einschl. des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz))

Auch hier ist eine **feste Ansprechperson** für den Betriebsrat benennen.

Die Beteiligung des Betriebsrats dahingehend nutzen, dass **klare und transparente Prozesse** zur Einführung und Anwendung des KI-Systems etabliert werden.

Praxistipps: Diese Prüfungen zusammen mit dem KI-Beauftragten und/oder der IT-Abteilung durchführen und erklären lassen. Alternativ ist ein externer Sachverständiger hinzuzuziehen (vgl. § 80 Abs. 3 BetrVG).

Kriterium Vorrang menschlichen Handelns: Für eine an den Beschäftigten orientierte KI-Gestaltung und -Einsatz ist es wichtig, dass die Beschäftigten ihre Autonomie wahrnehmbar und tatsächlich behalten. Aus diesem Grund ist ein Ansatz der KI-Gestaltung zu wählen, der den Vorrang menschlichen Handelns gewährleistet.

Leitfragen Kriterium Vorrang menschlichen Handelns	Handlungsbedarf
Behalten die Beschäftigten ihre bisherigen Befugnisse?	
Bleiben Kommunikations- bzw. HR-Prozesse menschenzentriert oder ist ein algorithmisches (Entscheidungs-)Management eingeplant?	
Hat menschliches Handeln Vorrang?	
Fungiert das KI-System als Unterstützer für die Beschäftigten?	
Gibt es Maßnahmen zur Gewährleistung der menschlichen Aufsicht?	
Ist das KI-System fähig bzw. so trainiert, dass Handlungen selbstständig durchgeführt werden können?	
Ist das KI-System (insbesondere Hochrisiko-KI-Systeme) unter menschlicher Aufsicht?	
Müssen die Beschäftigten ausnahmslos nach der Empfehlung des KI-Systems handeln?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Informationsbeschaffung und Überprüfung (vgl. § 80 Abs. 2 BetrVG):

- Inwiefern die Beschäftigten ihre Autonomie bei der Ausführung ihrer Arbeitstätigkeit behalten. (→ Falls die bisherige Autonomie eingeschränkt wird, kann es sich um ein Thema des Arbeitsschutzes handeln und ist über die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG in Verbindung mit § 3 BetrSichV zu überprüfen. Es liegen in diesem Fall Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vor.)
- Gibt es verpflichtende Handlungen oder Verhaltensweisen, die mit dem Einsatz des KI-Systems/der Arbeit mit dem KI-System einhergehen? Werden dabei personenbezogene Beschäftigtendaten verarbeitet? (Falls dem so ist, kann es sich um einen Mitbestimmungstatbestand gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 und/oder Nr. 6 BetrVG handeln).

Wahrnehmung der Unterrichts- und Beratungsrechte Unterrichts- und Beratungsrechte (z. B. bei Planung einschl. des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz) (vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Regelungen über eine **Betriebsvereinbarung** treffen, wenn Mitbestimmungsrechte betroffen sind (s. o.).

Kriterium Gerechtigkeit und Diskriminierungsarmut: Bei dem Einsatz von KI gibt es zwei Seiten der Medaille. Wenn alle Standards u. a. Qualität der Trainings-(Daten), Tests, Interaktionsprinzipien für die Schnittstelle Mensch-Maschine eingehalten werden, kann dessen Einsatz zu mehr Gerechtigkeit und Verringerung von Diskriminierung führen, denn durch den Einsatz von gut trainierten Systemen wird eine annehmbare Objektivität hergestellt. Falls die Grundlegenden Qualitätsstandards bei der Entwicklung und dem Einsatzzweck und der Funktionalität nicht eingehalten werden, birgt der Einsatz ein Risiko Ungerechtigkeit und Diskriminierung zu erzeugen.

Leitfragen Kriterium Gerechtigkeit und Diskriminierungsarmut	Handlungsbedarf
Wurden die Trainingsdatensätze auf Diskriminierungsgefahren (Alter, Geschlecht, Nationalität etc.) geprüft?	
Wie wird mit erkannten Fehlern, Diskriminierungspotenzial, Fehlfunktionen umgegangen?	
Sind bei dem KI-System die geltenden Gesetze (Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG), EU AI Act berücksichtigt? Sowohl beim Training und späteren Weiterentwicklungen?	
Ist die Datenverarbeitung rechtmäßig?	
Wurden Pre-Tests zur Identifikation von ungewollten Einflüssen/Verzerrungen/systematische Fehler (BIAS) durchgeführt?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Informationen zum geplanten oder eingesetzten KI-System beim Arbeitgeber einfordern (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und Prüfung:

- der Trainingsdaten (Qualität, Umfang, Aktualität), Ergebnisse von Pre-Tests vor Einführung des KI-Systems hinsichtlich Diskriminierungspotentiale.
- auf Diskriminierung durch Fehler, Programmierungen, Updates sind regelmäßig bei dem eingesetzten KI-System zu prüfen.

Besprechung im IT-Ausschuss und mit dem KI-Verantwortlichen.

Praxistipp: Diese Prüfungen zusammen mit dem KI-Beauftragten und/oder der IT-Abteilung durchführen und erklären lassen. Sofern (Pre-)Tests durchgeführt werden: Sichtung der Ergebnisse zur Prüfung auf Fehler, Fehlfunktionen sowie

Diskriminierungspotenzial. Außerdem sollte die Systematik oder Möglichkeiten der Fehlerbehebung besprochen werden. Updates sind regelmäßig bei dem eingesetzten KI-System zu prüfen.

4.4 KI-Kriterien im Handlungsfeld „Soziales/Ethik“

In diesem Handlungsfeld wird die Beschäftigtenperspektive, wie Arbeitsanforderungen, Akzeptanz, Beschäftigungssicherheit sowie die humanzentrierte Gestaltung der KI-Einführung in den Blick genommen.

Kriterium Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse: Eine der drängendsten betrieblichen Fragen ist, welche Auswirkungen der Einsatz eines KI-Systems auf die betroffenen Beschäftigten und ihr Arbeitsverhältnis hat.

Leitfragen Kriterium Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse	Handlungsbedarf
Bringt der Einsatz des KI-Systems eine Veränderung der Arbeitsanforderungen (z. B. Arbeitsablauf, Qualifikation, Inhalt) oder den Wegfall von (Teil)Tätigkeiten mit sich?	
Hat der Einsatz des KI-Systems Auswirkungen auf die Wertigkeit der Arbeitsaufgaben?	
Welche Maßnahmen sind geplant, um die Arbeitsanforderungen und die Wertigkeit der Arbeitsaufgaben zu erhalten?	
Sind Auswirkungen auf die Entlohnung der Beschäftigten zu erwarten?	
Bringt der Einsatz des KI-Systems Veränderungen der Anzahl an Arbeitsplätzen mit sich? • Falls Ja: Soll ein Auf- oder Abbau von Arbeitsplätzen erfolgen?	
Werden für den Einsatz des KI-Systems neue Arbeitsplätze geschaffen? • Werden die Beschäftigten für neue Aufgaben/Stellen qualifiziert? • Ist geplant für die Besetzung neuer Stellen externe/neue Mitarbeiter zu gewinnen?	
• Erweitert das KI-System die Handlungsmöglichkeiten für die Beschäftigten?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Bei neu zu besetzenden Arbeitsplätzen eine innerbetriebliche Ausschreibung verlangen (§ 93 BetrVG).

Thematisierung im Personalausschuss hinsichtlich Beschäftigungssicherung, Qualifikation.

Die Auswahlkriterien für neu zu besetzende Stellen in den Blick nehmen und mitbestimmen (§ 95 BetrVG).

Beratungsrechte wahrnehmen:

- Recht auf Beratung mit dem Arbeitgeber zur Berufsbildung wahrnehmen, Förderung der Berufsbildung von Arbeitnehmern umsetzen, Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs einfordern (§ 96 Abs. 1 BetrVG).
 - Bei keiner Einigung Möglichkeit der Einigungsstelle (vermittelnde Funktion) (§ 96 Abs. 1a BetrVG).

Mitbestimmung wahrnehmen bei:

- Die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs und Beratungen zu diesem Thema verlangen und eigene Vorschläge zu diesem Thema einbringen (vgl. § 96 Abs. 1 BetrVG). Bei Bedarf ist die Förderung der Berufsbildung über eine Betriebsvereinbarung zu regeln.
- der Einführung von innerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen, wenn sich die Anforderungen an die Arbeitstätigkeit oder Aufgaben derart ändern, dass die ursprüngliche Qualifikation der Beschäftigten nicht mehr ausreicht. Einigungsstelle möglich (vgl. § 97 Abs. 2 BetrVG).
- bei der Durchführung von Maßnahmen (Berufsausbildung, Fortbildung, Umschulung, Berufsausbildungsvorbereitung) (§ 98 Abs. 1 BetrVG).
- Vorschlagsrecht für die Teilnahme von Beschäftigtengruppen oder einzelnen Beschäftigten für Berufsbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen (vgl. § 98 Abs. 3 BetrVG).

Kriterium Ethik: Der Einsatz von KI bedeutet auch immer eine Auseinandersetzung mit ethischen Fragestellungen. Hierzu gehören Aspekte der Kommunikation, Zusammenarbeit, Akzeptanz, Diskriminierungsarmut und ein gemeinsames Verständnis zu KI in Bezug auf die Gestaltung und den Einsatz von KI.

Leitfragen Kriterium Ethik	Handlungsbedarf
Welche Maßnahmen oder Vorgehensweisen sind geplant, damit die betroffenen Beschäftigten den KI-Einsatz akzeptieren?	
Bleibt die Sinnhaftigkeit der Arbeitstätigkeit für betroffene Beschäftigte erhalten?	

Bleibt die Autonomie der Beschäftigten erhalten?	
Wie verändert der Einsatz von KI die Zusammenarbeit, die Kommunikation?	
Gibt es Ethik-Leitlinien?	
Gibt es eine Arbeitsstruktur zum KI-Einsatz, z. B. einen KI-Ethikrat im Betrieb?	
Welche ethischen Grundlagen werden geschaffen, um KI-Systeme unter humanzentrierten Gesichtspunkten zu entwickeln und einzuführen?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Gemeinsame Besprechungen mit dem Arbeitgeber und dem KI-Verantwortlichen nutzen, um über die Leitfragen zu sprechen.

Bildung eines gemeinsamen Verständnisses, über den ethischen Einsatz von KI, KI-Leitlinien und welche Maßnahmen für das Erfüllen dieses gemeinsamen Verständnisses benötigt wird.

In einem **sozialpartnerschaftlichen Prozess** gemeinsame Leitlinien aufstellen.

Frühzeitig die Sichtweisen der Beschäftigten zu Werten und Bedarfen für den KI-Einsatz einholen. Betriebsversammlungen oder Workshops können ein geeignetes Format darstellen.

Bildung eines KI-Ethikrats z. B. zur Prüfung, Einschätzung und Gestaltung von Rahmenbedingungen für den KI-Einsatz.

Kriterium Beteiligung der Beschäftigten: Damit ein KI-System erfolgreich im Betrieb eingesetzt werden kann, ist es wichtig, die Beschäftigten einzubeziehen. Ein beteiligungsorientierter Einsatz, bereits bei der Planung ist zielführend und sinnvoll, weil dadurch wichtige Stellschrauben, Gelingensbedingungen und Stolpersteine frühzeitig erkannt und bearbeitet werden können.

Leitfragen Kriterium Beteiligung der Beschäftigten	Handlungsbedarf
Werden die Beschäftigten an der Einführung des KI-Systems beteiligt z. B. bei der Konzeption, der Ermittlung der Bedarfe und der Gestaltung der Einsatzbereiche?	

Wie sind die Kommunikationsprozesse mit den Beschäftigten ausgestaltet?	
Wie wird die Beteiligung der Beschäftigten gewährleistet (Veranstaltungen, Befragungen, Workshops, Pilotgruppen)?	
Finden im Rahmen der KI-Einführung Schulungen, Informationsveranstaltungen, Unterweisungen statt?	
Gibt es eine Folgenabschätzung zu den Potentialen und Risiken für die Beschäftigten?	

Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat
Informationen zum geplanten oder eingesetzten KI-System beim Arbeitgeber einfordern (§ 80 Abs. 2 BetrVG), um den Grad der Beteiligungsorientierung einzuschätzen. Den beteiligungsorientierten Gestaltungs- und Einführungsprozess in einer Betriebsvereinbarung festhalten oder bestehende Betriebsvereinbarungen um diese Aspekte ergänzen. Mitarbeiterworkshops zur Gestaltung und Einführung des KI-Systems durchführen.

5 Alles erledigt? Wie kann der Betriebsrat jetzt praktisch weiter vorgehen?

Nachdem zu den Kriterien, die der Betriebsrat bearbeitet hat, Informationen und Anhaltspunkte zum KI-System erhalten hat, ist es nun an der Zeit in die praktische Arbeit zu gelangen, wenn ein Handlungsbedarf identifiziert wurde. Als Orientierung und Ideengeber können die Handlungsempfehlungen zu den Kriterien genutzt werden. Die nachfolgende Tabelle kann dabei als Planungs- und Umsetzungspapier genutzt werden.

Diese Tabelle soll den Betriebsrat dabei unterstützen, die Handlungsbedarfe zur Einführung eines KI-Systems einzuschätzen. Bei Bedarf kann der Betriebsrat diese Tabelle ausfüllen und für seine betrieblichen Bedürfnisse anpassen.

Wo liegt der Handlungsbedarf) (Handlungsfeld und Kriterium)	Welcher Handlungsbedarf besteht?	Wie hoch ist der Handlungsbedarf? (hoch, mittel, gering)	Was ist zu tun? (nächste Schritte)

Praxistipp: Unterstützend und hilfreich ist es, bei diesen Schritten und Einschätzungen die Perspektiven der betroffenen Beschäftigten einzuholen sowie die Gewerkschaft und externen Sachverstand hinzuziehen, um einen ganzheitlichen und am Menschen orientierten KI-Einsatz zu gestalten. Diese Broschüre soll dazu einen Beitrag leisten, dass die Chancen beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz genutzt werden können und die Gefahren frühzeitig erkannt und verhindert werden.

6 Literaturverzeichnis

- Europäische Union (2024): VERORDNUNG (EU) 2024/1689 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES. (EU AI Act). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32024R1689> (21.08.2024)
- AW AlgorithmWatch gGmbH (2020): Automatisierte Entscheidungen und Künstliche Intelligenz im Personalmanagement – Ein Leitfaden zur Überprüfung essenzieller Eigenschaften KI-basierter Systeme für Betriebsräte und Personalvertretungen
- Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e. V. (2022): Kompetenzen über KI aufbauen. Handlungsleitfaden für Betriebsräte. <https://www.btq-kassel.de/kompetenzen-ueber-ki-aufbauen-handlungsleitfaden-fuer-betriebsraete/> (19.09.2024)
- Datenethikkommission (2019): Gutachten der Datenethikkommission
- Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Netzwerk KI in der Arbeits- und Sozialverwaltung. Selbstverpflichtende Leitlinien für den KI-Einsatz in der behördlichen Praxis der Arbeits- und Sozialverwaltung (23.07.2025)
- Deutscher Ethikrat (2023): Mensch und Maschine – Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz STELLUNGNAHME 20. März 2023
- DGB (2020): Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit – Konzeptpapier des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt
- Europäische Kommission (2021) Vorschlag für eine VERORDNUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES ZUR FESTLEGUNG HARMONISierter VORSCHRIFTEN FÜR KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (GESETZ ÜBER KÜNSTLICHE INTELLIGENZ) UND ZUR ÄNDERUNG BESTIMMTER RECHTSAKTE DER UNION (AI Act)
- Europäische Kommission (2020): Weißbuch zur Künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen
- Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (2023): Von der Risikobegrenzung zur Beteiligung -automatisierte Entscheidungssysteme am Arbeitsplatz. Working Paper Forschungsförderung. Nr. 313. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008749 (20.09.2024).
- Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg (2023): Diskussionspapier: Rechtsgrundlagen im Datenschutz beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz. <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2023/11/Rechtsgrundlagen-KI-v1.0.pdf> (19.09.2024).

IMPRESSUM

Verantwortlich für den Inhalt

Oliver Dietrich,
IG Metall NRW

Fotos/Abbildungen

Titel: ©Nattakorn Maneerat, Getty Images Pro

Gestaltung & Redaktion

Salome Leßmann
it's OWL Clustermanagement GmbH

Empfohlene Zitierweise

Dietrich, O.; Budde, S.; Dempki, M. (2025): Kriterien für eine mitbestimmte KI-Gestaltung - Praktisch und auf den Punkt für Betriebsräte. Working-Paper-Reihe des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus, Paderborn, Nr. 11,

Erscheinung

10/2025



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



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) 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.