

IPAA Schulungstage  
11.03.2024 Dortmund

# Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung –

Rechte und Handlungsmöglichkeiten des  
Betriebsrats

*Prof. Dr. jur. Philipp B. Donath*



1

**„Künstliche Intelligenz“: völlig unbestimmter Begriff**

**Simulation oder Ersatz von menschlicher Intelligenz**

(im Moment): **durch algorithmische  
Entscheidungsstrukturen im digitalen Bereich  
(„wenn, dann“)**

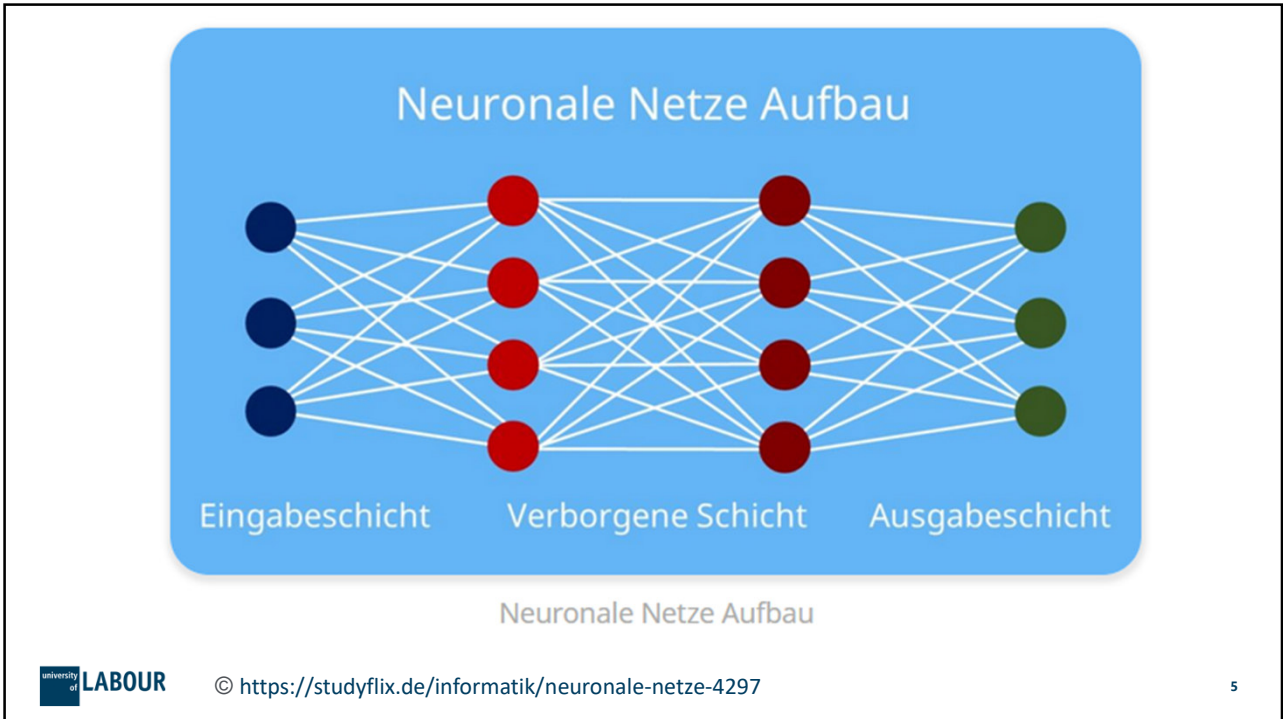


2

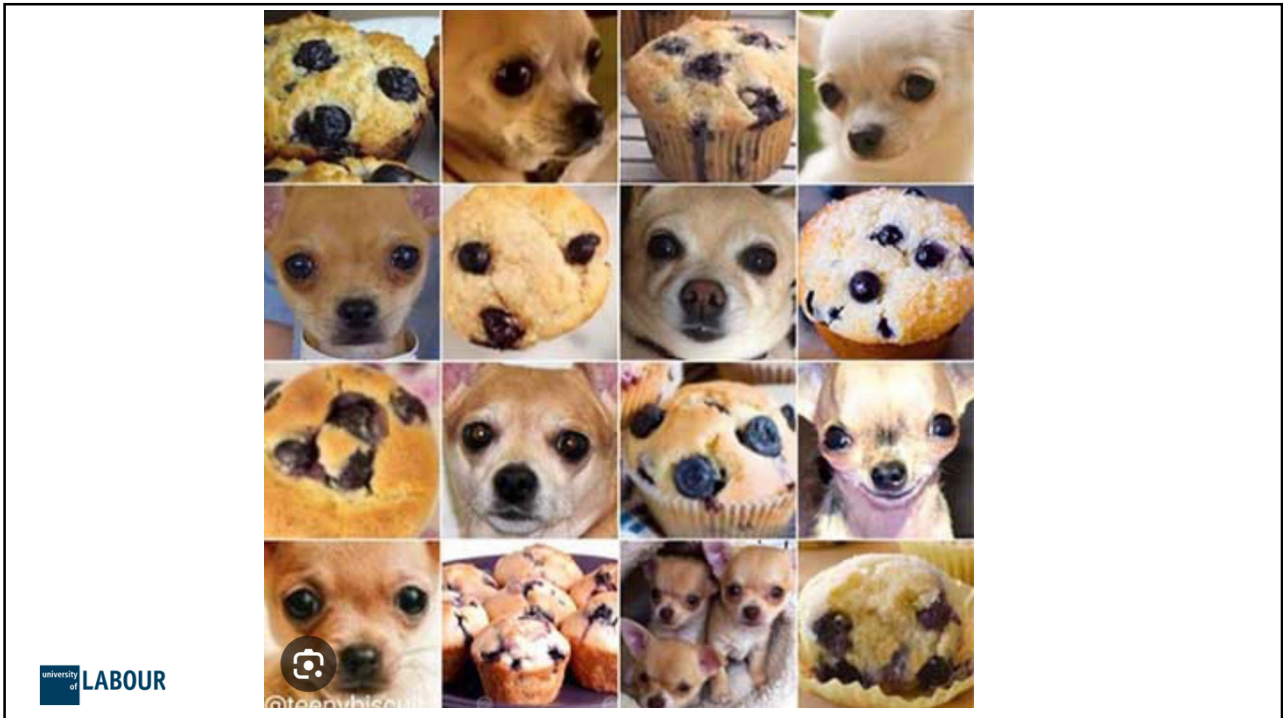
2



**Vgl. „Machine Learning“, „Deep Learning“**



5



6

# KI-Bildgeneratoren z. B. Midjourney, Dall-E 2



LABOUR © <https://www.salzburg24.at/leben/papst-im-weissen-daunenmantel-ki-bild-geht-viral-136244977/>; <https://prmagazin.de/category/kuenstliche-intelligenz-in-der-pr-4/>

7

Dieser eine Kollege, dem  
man einfach nichts glauben kann



17,2 Tsd.

ÜBERRASCHT,

335

LABOUR

8

8

## Auswirkungen auf Demokratie?

vgl. Fakes, Deep-Fakes

## Auf unser Zusammenleben?

## Auf die Arbeitswelt?

9

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://chat.openai.com>. The chat history on the left includes topics like 'Mitbestimmung im Be...', 'Streikaufruf: Elbauenpark Magd...', 'IG Metall Führung', 'IG Metall Pforzheim-Leitung', 'EBR vs SE-Betriebsrat', 'Umschreiben 4UJ', 'IGBCE Festival Inquiry', 'Rechte Betriebsräte Kl.', and 'Betriebsräte Mitbestimmung Kl.'. The current chat message is: 'Erkläre mir, warum Mitbestimmung im Betrieb gut ist!'. The response from ChatGPT is:

Mitbestimmung im Betrieb bezieht sich auf die Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen an Entscheidungsprozessen, die das Unternehmen und die Arbeitsbedingungen betreffen. Es gibt mehrere Gründe, warum Mitbestimmung als positiv angesehen wird:

1. Fördert Mitarbeiterbeteiligung: Mitbestimmung ermöglicht den Mitarbeiter\*innen, aktiv am Unternehmensgeschehen teilzunehmen. Dadurch fühlen sie sich als wichtiger Teil des Teams und haben das Gefühl, dass ihre Meinungen und Ideen geschätzt werden.
2. Steigert die Mitarbeiterzufriedenheit: Wenn Mitarbeiter\*innen das Gefühl haben, dass ihre Stimmen gehört und berücksichtigt werden, sind sie eher zufrieden mit ihrer Arbeit und dem Unternehmen. Dies führt oft zu einer höheren Motivation und Produktivität.
3. Stärkt das Betriebsklima: Eine offene Mitbestimmungskultur fördert ein positives Arbeitsklima, das von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Dadurch verbessert sich die Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen im Unternehmen.
4. Bessere Entscheidungen: Durch die Einbeziehung der Arbeitnehmer\*innen in Entscheidungsprozesse werden unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen berücksichtigt. Dies führt oft zu fundierteren und ausgewogeneren Entscheidungen.
5. Konfliktvermeidung: Wenn Arbeitnehmer\*innen die Möglichkeit haben, ihre Anliegen und Bedenken offen zu äußern, können sie frühzeitig erkannt und gelöst werden. Dies trägt zur Harmonie im Unternehmen bei.

Send a message

Free Research Preview. ChatGPT may produce inaccurate information about people, places, or facts. ChatGPT\_May24\_Version

10

## Beobachtungen bzgl. ChatGPT

- explosive Zunahme der Leistung
- exponentiell wachsende Datenmengen
- exponentiell zunehmende Rechenleistung
- schnell zunehmende Vielfalt an praktischen Anwendungen
- viel menschliches Feedback, mit dem GPT trainiert wird
- Qualität des Wissens und Könnens generativer KI wird sich über die Jahre bis nahe an die Perfektion verbessern

## Gefahr/Chance: „Capability overhang“

**„Capability overhang“** (Fähigkeitenüberhang):

Phänomen, dass die KI mehr kann und können wird als wir Menschen uns vorstellen können.

Praxisbeispiel: Mitarbeiter in der Logistikbranche können Arbeitsanweisungen durch KI erhalten, die Muster erkennt.

Hilft gegen Personalmangel:  
*„Nicht mehr nachts um 3 Uhr aufstehen, um Nacht-Touren zu planen.“*



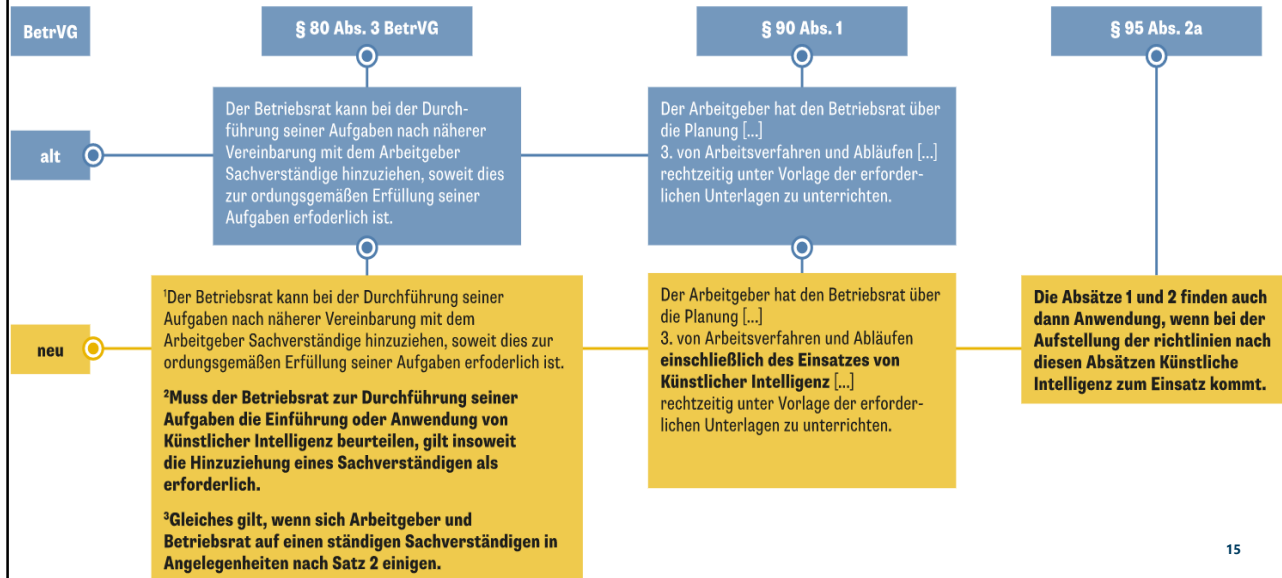
© industryview

<https://www.thinktank-owl.de/projekte/kann-ki-in-der-logistik-den-fachkraeftemangel-bekaempfen>

### Versprechen des Einsatzes von KI:

- KI-Anwendungen werben mit **Objektivität**, keine sachfremden Erwägungen,
- **ungefilterte** Umsetzung von Kundenwünschen
- höhere **Arbeitszufriedenheit** sowie Mitarbeiterbindung
- vor allem: **Effizienz**

# Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021



15

## Kritik bzgl. KI im Betriebsrätemodernisierungsgesetz:

**keine Definition des Begriffs „Künstliche Intelligenz“**

**Gesetzgeber überlässt dies der Praxis**

16



## KI-Definition der EU-Kommission 2018 Ggf. bald in der KI-Verordnung der EU 2024

„ein **maschinengestütztes System**, das so konzipiert ist, dass es **mit unterschiedlichem Grad an Autonomie** operieren kann und das für explizite oder implizite **Ziele** Ergebnisse wie Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann.“

## KI-VO-E: **risikobasierter Regelungsansatz**

Differenziert Künstliche Intelligenz nach

- minimalem,
- begrenztem,
- hohem und
- unzumutbarem Risiko.

**Unzumutbar:**

Alles, was als eindeutige Bedrohung für EU-Bürger angesehen wird, wird verboten:

- z. B. behördliche Bewertung des sozialen Verhaltens (**Social Scoring**)
- Spielzeug mit Sprachassistent, das **Kinder zu riskantem Verhalten verleitet**.

**Arbeitsleben?**

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Arbeitsleben wird generell mit einem **hohen Risiko** bewertet.

(vgl. Art. 6 II KI-VO-E iVm. Ziff. 4 Anhang III des KI-VO-E, Erwägungsgrund 36)

## Im Betrieb mit Betriebsrat:

### Vorteil 1: Umfassende Informationspflicht

**Ob KI eingeführt wird, unterliegt grds. der freien unternehmerischen Entscheidung (Art. 12, 14 GG).**

Aber: Bei Einführung von KI mit Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/innen ist der BR **umfassend zu informieren**.

= § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (jetzt ausdrücklich für KI)

*„Der Arbeitgeber hat den **Betriebsrat** über die Planung von **Arbeitsverfahren** und **Arbeitsabläufen** einschließlich des **Einsatzes von Künstlicher Intelligenz rechtzeitig** unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.“*

## Vorteil 2: Sachverständige gelten bei KI als „erforderlich“

Grundsätzlich kann der Betriebsrat gem. § 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG zur Erfüllung seiner Aufgaben nach Absprache mit dem Arbeitgeber einen **Sachverständigen** hinzuziehen.

Dieses Recht wurde nun insofern erweitert, dass der Betriebsrat bei der Beurteilung von der Einführung oder der Anwendung von KI verpflichtet die **Hinzuziehung einer/s Sachverständigen als „erforderlich“ gilt**, vgl. § 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG.

## Vorteil 3: „Echte“ Mitbestimmung

### § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:

*Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:*

**„Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“**

Klassiker:

### **Key-Logger**

BAG: Grenze bei „zu starker“ Überwachung (im Fall auch regelmäßige Screenshots, Browserverläufe, Tastaturanschläge)

### **Aber:**

Nr. 6 auch schon möglich bei Office-Anwendungen wie **MS Office 365**

23

### **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:**

*„Fragen der **Ordnung** des Betriebs und des **Verhaltens** der Arbeitnehmer im Betrieb“*

Bei „Zusammenarbeit“ mit KI betroffen?

Wohl ja!

24

### § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG:

*„Regelungen über die **Verhütung von Arbeitsunfällen** und **Berufskrankheiten** sowie über den **Gesundheitsschutz** im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“*

### § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG:

*„Ausgestaltung von **mobiler Arbeit**, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“*

## Zwischenergebnis

Der Betriebsrat kann somit zwar grundsätzlich **nicht** mitbestimmen, **ob KI überhaupt eingeführt** wird.

Aber: BR kann sehr weitgehend mitbestimmen, **wie KI-Systeme eingeführt und genutzt werden** und darüber eine **Betriebsvereinbarung** abschließen.

Die **Betriebsvereinbarung ist bindend und gerichtlich durchsetzbar (§ 77 Abs. 1 BetrVG)**.

## Schutz von Beschäftigtenrechten und Kontrollrechte nach der Einführung von KI

### § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

*Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:  
darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer  
**geltenden Gesetze, Verordnungen,  
Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und  
Betriebsvereinbarungen** durchgeführt werden.*

# 1. Diskriminierungsfreiheit und AGG

Der Vorteil des Einsatzes von künstlicher Intelligenz besteht in ihrer **vermeintlichen Neutralität**:

Es geht augenscheinlich weniger um Sympathie, sondern eher um **festgelegte Kriterien**.

Aber das ist oft nur der Vordergrund.

Denn: Von KI-Systemen können teilweise **unbemerkte diskriminierende Wirkungen** ausgehen.

Die künstliche Intelligenz „**trainiert**“ ihr **Urteilsvermögen bisher an vergleichbaren menschlichen Urteilen** –, übertragen sich auch die Verzerrungen aus den **eingebrachten oder erhobenen Daten**, was dafür sorgen kann, dass sich diskriminierende Verhaltensweisen in die KI einschreiben und sogar verstärken.

(sog. **feedback-loops**)

## a) Unmittelbare Diskriminierung

### Fall bei Amazon:

Das Unternehmen wollte zur Einstellung eine **Recruiting-KI** einsetzen, um das **Einstellungsverfahren zu vereinfachen**. Allerdings gab der Konzern die Programmierung der KI auf, nachdem sich gezeigt hatte, dass die KI **systematisch Männer bevorzugte**.

### Grund:

KI war mit den **Bewerbungsunterlagen der bisher erfolgreichen Bewerbungen** trainiert worden, wobei der **größte Teil der Belegschaft aus Männern** bestand.

Hieraus schloss die KI, dass **Männer zu bevorzugen** sind und **Frauen daher abzuwerten** sind.

Dies stellt jedoch eine gem. § 7 Abs. 1 AGG **verbotene unmittelbare Benachteiligung** von Menschen **weiblichen Geschlechts** dar.



## Generelles Problem bei Deep Learning durch KI:

Ein **datenbasiertes Lernen** kann nicht zwischen **korrelierenden Daten** und einem **kausalen Zusammenhang** unterscheiden.

Ob eine Eigenschaft ursächlich für den gewünschten Erfolg oder eine zufällige Nebenerscheinung ist, lässt sich auf dieser Ebene nicht erkennen.

Vergleiche: Korrelation Jogging und Wohlstand

## b) Mittelbare Diskriminierungen § 3 Abs. 2 AGG

Weiter im Fall Amazon:

Dann haben die Programmierer der KI sogar **„verboten“**, an das Geschlecht oder geschlechtlich geprägte Begriffe anzuknüpfen.

Dennoch empfahl die KI für die Einstellung ausschließlich Männer.

## Grund:

Die KI hatte sich an **typischen Lebensläufen der Beschäftigten (meist Männer)** orientiert, die bspw. **deutlich weniger Teilzeitbeschäftigte** sind oder **weniger Elternzeit** nehmen als Frauen.

Ein klassisches Beispiel **mittelbarer Benachteiligung** von Frauen.

## Aufgabe der Betriebsräte

Betriebsräte haben die Aufgabe, diskriminierende Funktionsweisen der KI aufzudecken (§§ 75 Abs. 1, 2, 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Dafür ist es zunächst wichtig, die **Datenabhängigkeit** und **Diskriminierungsanfälligkeit** von KI ins Bewusstsein zu rücken und den Anschein von „Objektivität“ zu durchbrechen.

Einflussmöglichkeiten bestehen beim **Gestalten der KI** sowie den **ausgewählten oder erhobenen Daten**.

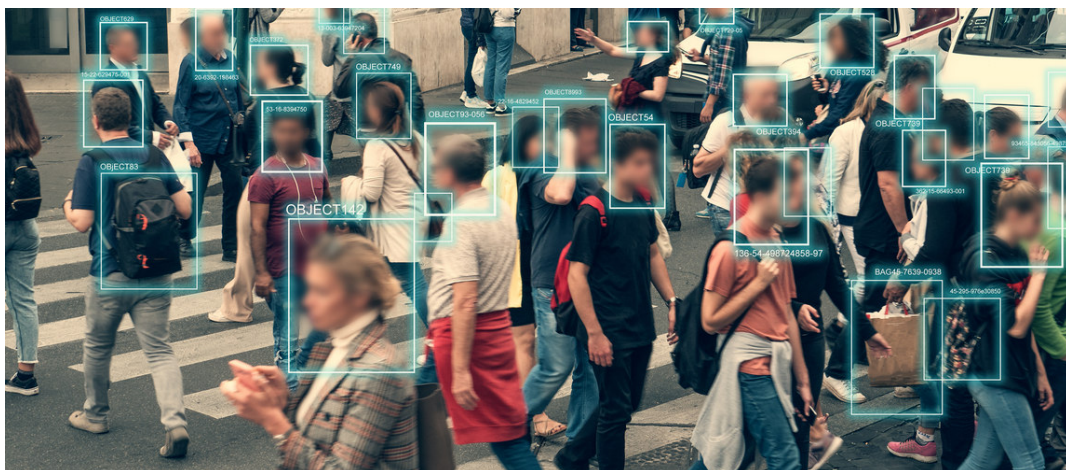
## 2. Datenschutz und Persönlichkeitsrechte

**Datenschutz** dient dem **Schutz der Persönlichkeit** (**Grundrecht aus Art. 1 Abs. 1 iVm. Art. 2 Abs. 1 GG**).

Ausgangspunkt für die Anwendung des Datenschutzes ist daher immer die Frage, ob Daten erhoben werden, die einer Person zugeordnet werden können, sog. **„personenbezogene Daten“**.

Die wichtigen Rechtsquellen im Arbeitsverhältnis sind die **Datenschutzgrundverordnung** der EU (DSGVO) und das **Bundesdatenschutzgesetz** (BDSG).

37



© <https://www.it-daily.net/it-sicherheit/datenschutz-grc/gesichtserkennungssoftware-im-visier-der-datenschutzbehoerden>

38

Im Zusammenhang mit KI-Systemen bereitet das Probleme, weil über das **Verwenden von großen Datenmengen**, das Anwachsen der Daten und **unvorhersehbare Kombinationsmöglichkeiten** auch anonyme Daten im Laufe der Zeit zuordenbar werden können.

Somit **können aus anonymen Daten „personenbezogene Daten“ werden**, welche die Schutzrechte der Beschäftigten betreffen.

## Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten

### Art. 9 DSGVO

*„Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die **rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen** oder die **Gewerkschaftszugehörigkeit** hervorgehen, sowie die Verarbeitung von **genetischen Daten, biometrischen Daten** zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, **Gesundheitsdaten** oder Daten zum **Sexualleben oder der sexuellen Orientierung** einer natürlichen Person ist untersagt.“*

Davon strenge Ausnahmen in Art. 9 Abs. 2 DSGVO.

Zudem:

Es muss „**Rückzugsräume**“ geben, in denen „der **Einzelne unbeobachtet sich selbst überlassen** ist“ und beanspruchen kann, „**in Ruhe gelassen**“ zu werden.

Das wird nicht nur bei einer **visuellen Erfassung** oder einem **umfassenden sensorischen Monitoring** in Frage stehen, sondern auch bei einer **umfassenden Verhaltens- und Leistungskontrolle**, die sich bei mobiler Arbeit auf den zusätzlich geschützten Raum der eigenen Wohnung erstrecken kann.

Eine **lückenlose technische Überwachung** ist vor diesem Hintergrund **unzulässig** (BAG vom 13.12.2007 – 2 AZR 537/06, NZA 2008, 2732).

Daher problematisch: VG Hannover, 09.02.2023, Az. 10 A 6199/20

### 3. Arbeits- und Gesundheitsschutz

**Ermüdende und bestimmte Routineaufgaben** können häufig auf Roboter oder Chatbots übertragen werden.

Andererseits kann die **Unvorhersehbarkeit der Funktionsweisen** KI-gesteuerter Roboter oder Programme zu einer **Gefahrenquelle** werden.

Folge:

**Physische** und insbesondere **psychosoziale Risiken** des Einsatzes von KI – gerade durch Erzeugung von Stress

# Gefährdungsbeurteilung

## § 5 ArbSchG – Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der **Arbeitgeber** hat durch eine **Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen **Gefährdung** zu ermitteln, welche **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** erforderlich sind.

Auch ist der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit einzubeziehen.

Dieser hat ein **Mitbestimmungsrecht bei der Verhütung von Arbeitsunfällen** und Berufskrankheiten sowie bei **Maßnahmen zum Gesundheitsschutz**.

## Anwendungsfälle konkret

### Besonders gefährdete Bereiche:

- Vertriebs- und Logistikzentren, wo Bewegungen **sekundengenau getrackt** werden,
- **permanente Überwachung des Gesprächsverhaltens** in Call-Centern
- Key-Logger und sonstige Überwachungssoftware im **Homeoffice**
- Beobachtungen und **Überwachung der Daten in der Produktion**

Problem: extreme Leistungs- und Verhaltenskontrolle, die die psychische Gesundheit beeinträchtigen kann.

## Bsp.: KI-Demonstrator Uni Chemnitz



## Empfehlungen

**KI-Betriebsvereinbarungen** schließen unter Zuhilfenahme eines/einer Sachverständigen

- Dabei entweder Kombination aus einer **prinzipienbasierten Rahmenvereinbarung** und **anwendungsspezifischen Einzelvereinbarungen**
- Oder Donath: „**Allzweck-BV**“ – Betriebsvereinbarung, die grundsätzlich auf alle KI-Systeme anwendbar ist und nur bei Abweichungen spezielle BV erfordert

# Vielen Dank!

**Infos zu Studiengängen, Weiterbildung und  
Forschung unter [www.university-of-labour.de](http://www.university-of-labour.de)**