



Künstliche Intelligenz – was Personal- und Betriebsräte wissen müssen

Spätestens mit der Einführung des Chatbots „ChatGPT“ ist die Künstliche Intelligenz (KI) auch in den Betrieben und Behörden in Deutschland angekommen. Große Tech-Konzerne wie Meta, Google und Microsoft arbeiten inzwischen an immer neuen KI-Anwendungen, die unseren Alltag und die Arbeitswelt nachhaltig verändern werden. Für Personal- und Betriebsräte gibt es hier einiges zu beachten, um die Interessen der Beschäftigten bei der Nutzung von KI wirksam vertreten zu können.

Chancen und Risiken der KI-Nutzung

KI-basierte Programme können u. a. komplexe Fragestellungen in Text und Sprache beantworten, Entscheidungen treffen und kreative Texte generieren. Die KI verwertet hierfür die eingespeisten Informationen ähnlich wie das menschliche Gehirn und lernt dabei laufend dazu. Durch die Nutzung dieser Programme können Arbeitsprozesse deutlich vereinfacht und somit gerade in Zeiten von Fachkräftemangel Entlastungen geschaffen werden. So können z. B. Chatbots die Kommunikation mit Kund*innen übernehmen, Schichtpläne und Transportrouten erstellt und wiederkehrende Aufgaben schnell und effektiv bearbeitet werden. Bei einem geschulten Umgang mit den immer zuverlässiger werdenden Programmen lassen sich so viele Arbeitsstunden einsparen.

Auch im Einstellungsverfahren werden KI-Anwendungen inzwischen vielfältig eingesetzt. Spätestens dort werden auch die Probleme der neuen Technologie sichtbar. Zeigen die eingespeisten Daten (etwa zu früheren Bewerbungsprozessen) z. B. gewisse Muster, können diese die Entscheidung der KI ungewollt beeinflussen. Teilweise werfen ChatGPT

und Co. auch fehlerhafte Ergebnisse aus, ohne dass dies für die Nutzer*innen erkennbar ist. Wird die KI mit betriebsinternen Daten gefüttert, können sich zudem sehr schnell datenschutzrechtliche Probleme ergeben. Letztlich können neue Arbeitsweisen und ein schnelllebiges, komplexes Arbeitsumfeld die Beschäftigten auch schlicht überfordern und zu psychischen und physischen Erkrankungen führen. Hier sind die Personal- und Betriebsräte besonders gefragt!

Informationspflichten und Mitbestimmungsrechte

Personal- und Betriebsräte haben bei der Einführung und Nutzung von KI am Arbeitsplatz zwar ein Unterrichts-, aber kein generelles Mitbestimmungsrecht. Das Amtsgericht Hamburg hat z. B. vor Kurzem erst entschieden, dass Unternehmen die Nutzung von KI-Systemen wie ChatGPT durch die Beschäftigten erlauben darf, ohne zuvor den Betriebsrat einzubinden.

Personal- und Betriebsräte stehen damit vor gewissen Herausforderungen bei der Informationsgewinnung zum Thema KI. So gibt es bereits keine feste



Definition für KI und häufig fehlt es an der erforderlichen technischen Kompetenz. Mangelnde Transparenz seitens der Arbeitgebenden und der Tech-Konzerne tun ihr Übriges.

Es gibt jedoch Möglichkeiten, sich bei der Personal- und Betriebsratsarbeit den nötigen Kenntnisstand zu verschaffen. Soll der Einsatz von KI z. B. nicht nur erlaubt, sondern vorgegeben werden, besteht nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein Unterrichts- und Beratungsrecht. Demnach hat die*der Arbeitgebende den Betriebsrat über die Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen einschließlich des Einsatzes von KI rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Nach § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gilt die Hinzuziehung von Sachverständigen bei der Einführung und Anwendung von KI zudem immer als erforderlich.

Im LPVG NRW wird KI bisher nicht ausdrücklich erwähnt. Das Recht auf Unterrichtung der Personalräte nach § 65 Abs. 1 LPVG NRW muss KI-Themen jedoch in gewissem Umfang mit einschließen.

Geht es um die Aufstellung von Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen mithilfe von KI, dann braucht es nach § 95 Abs. 2 a BetrVG die Zustimmung des Betriebsrats. Hier sollte insbesondere auf die Diskriminierungsfreiheit der KI-Entscheidungen geachtet werden. Ein Mitbestimmungsrecht besteht natürlich auch, wenn der Einsatz von KI einen der in § 87 Abs. 1 BetrVG bzw. § 72 LPVG NRW aufgelisteten Bereiche betrifft. Insbesondere die Überwachung von Verhalten und Leistungen der Beschäftigten durch KI sollte kritisch begleitet werden. Werden dabei etwa die Daten der Beschäftigten nicht anonymisiert, kann ein Verstoß gegen Artikel 5 und Artikel 9 der Datenschutzgrundverordnung vorliegen.

Ergeben sich z. B. aus einem gesteigerten Arbeitstempo aufgrund der KI-Anwendungen Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten, dann können die Personal- und Betriebsräte auch Maßnahmen für den Arbeitsschutz nach dem Arbeitsschutzgesetz anregen und durchsetzen.

Erste Handlungsoptionen für Personal- und Betriebsräte

Neben den Informations- und Mitbestimmungsrechten haben Personal- und Betriebsräte zahlreiche Möglichkeiten, den Einsatz von KI aktiv mitzugestalten. Ein ständiger und frühzeitiger Austausch mit den Arbeitgebenden ist dabei entscheidend.

Durch Schulungen und Sachverständige können gezielt Kompetenzen aufgebaut werden. Dabei können auch Wissensdatenbanken helfen, in denen relevante Informationen zum Thema KI auch über die Legislaturperiode hinaus gesammelt werden. Im Internet finden sich inzwischen einige (auch kostenlose) Fortbildungsangebote.

Bei den Arbeitgebenden könnten auch Weiterbildungen für die Beschäftigten angeregt werden. So kann Verunsicherungen von Vornherein entgegengewirkt und eine generelle Überforderung vermieden werden. Durch externe oder interne Umfragen und Analysen können zudem Daten zum Arbeitsschutz erhoben und ausgewertet werden, um Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen. Auch kann die Eigenentwicklung von KI-Lösungen ein Thema sein, das Personal- und Betriebsräte vorbringen können. So könnte z. B. der Einsatz möglichst datensparsamer Anwendungen sichergestellt werden.

Insbesondere Fragen des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit KI sollten frühzeitig in Dienstvereinbarungen geregelt werden.



KI in der Personalrats- und Betriebsratsarbeit

KI macht den Personal- und Betriebsräten jedoch nicht nur Arbeit, sondern kann die gewählten Vertreter*innen auch entlasten. So können zur Beantwortung einfacher und regelmäßig auftkommender Fragen Chatbots eingesetzt werden. Anhand von KI-Systemen können zudem Wissensdatenbanken zu verschiedenen Themen angelegt und regelmäßig aktualisiert werden. Die Informationsbeschaffung kann so deutlich vereinfacht werden.

Auch hier gilt aber natürlich: Beim aktuellen Stand der Technik sollten durch KI-Systeme generierte Informationen im Zweifel immer noch einmal überprüft werden.

Zum Hintergrund:

Der Begriff „Künstliche Intelligenz“ kursiert seit einiger Zeit durch Nachrichten und Büros und stellt Beschäftigte und Arbeitgebende gleichermaßen vor neue Herausforderungen. Der aktuelle Stand der Digitalisierung in Deutschland zeigt jedoch: Gerade im öffentlichen Dienst bleibt das Potential neuer Technologien oft ungenutzt.

Dieser Beitrag soll erste Hemmungen abbauen und aufzeigen, wie Personal- und Betriebsräte sich am besten aufstellen können, um die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten.

Noch kein Mitglied? Hier geht's lang:

☞ www.komba-nrw.de/mitgliedsantrag-nrw.html