



Ergebnisse der Online-Befragung von Betriebs- und Personalrät*innen

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM BETRIEB

HANDLUNGSFELDER UND GESTALTUNGSERFORDERNISSE FÜR INTERESSENVERTRETER*INNEN

DEZEMBER 2021

humAI
work.lab

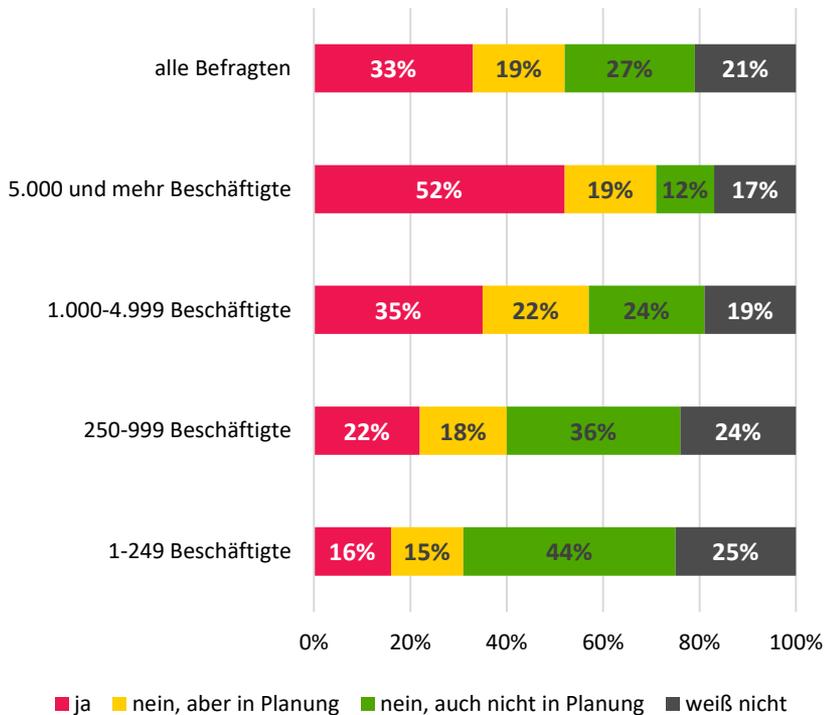
 **INPUT**
consulting

Onlinebefragung „Künstliche Intelligenz im Betrieb“

- **Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte; Verbreitung über Emailverteiler von ver.di, IG Metall und DGB
- **Befragungszeitraum:** September 2021
- **Rücklauf:** 923 vollständig ausgefüllte Fragebögen (davon 782 bzw. 84 % von Betriebs- und Personalräten)
- **Methodischer Hinweis:** Es wurden Personen, nicht Betriebe bzw. Verwaltungen befragt. Pro Unternehmen können auch mehrere Betriebs-/Personalrät*innen geantwortet haben.
- **Kontext:** Lern- und Experimentierraumprojekt „humAI work lab“, das menschenzentrierte KI-Lösungen entwickelt und erprobt, bei denen Beschäftigte im Zentrum der KI-Gestaltung stehen (<https://www.humain-worklab.de/>)
- Eine ausführliche Analyse der Befragungsergebnisse erscheint in:
 - Lothar Schröder / Petra Höfers: Praxishandbuch Künstliche Intelligenz – KI Lagom. Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüffragen, Checklisten. Bund-Verlag (Veröffentlichung im Februar 2022)

Nutzung von KI in Unternehmen und Verwaltungen

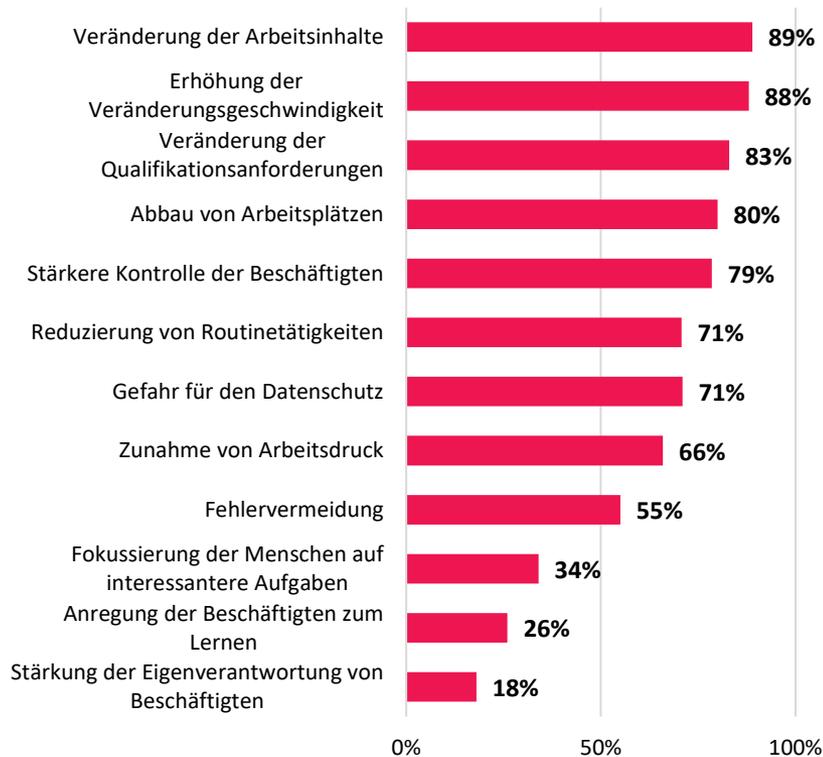
Frage: Werden in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Verwaltung KI-Systeme genutzt oder ist ihre Nutzung geplant?



- Ein Drittel der befragten Betriebs- und Personalrät*innen (BR/PR) gibt an, dass KI-Systeme aktuell in ihrem Unternehmen bzw. in ihrer Verwaltung genutzt werden.
- Ein weiteres Fünftel antwortet, die Nutzung sei zukünftig geplant.
- Ein knappes Drittel geht davon aus, dass KI auch in Zukunft nicht eingesetzt wird.
- Immerhin ein Fünftel kann zur Frage der aktuellen bzw. künftigen KI-Nutzung keine Angabe machen.
- Die KI-Nutzung ist in größeren Unternehmen stärker verbreitet als in kleineren.

Erwartete und beobachtete Auswirkungen des Einsatzes von KI-Systemen

Frage: Welche Wirkungen erwarten Sie von KI für die Zukunft?
(Anteil Antworten „stimme zu“)



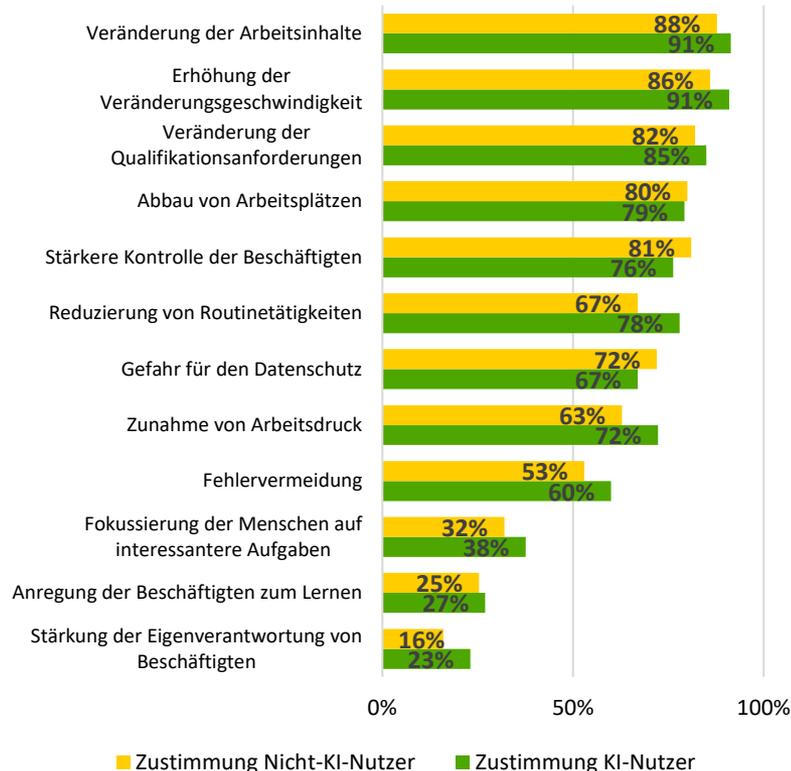
© INPUT Consulting 2021

- Nach Einschätzung von mehr als 80% der befragten BR/PR wird KI vor allem als Innovationstreiber in den Unternehmen wirken.
 - Veränderung von Arbeitsinhalten und Qualifikationsanforderungen, Zunahme der Veränderungsgeschwindigkeit
- Die KI-Nutzung geht nach Meinung eines großen Anteils der befragten betrieblichen Interessenvertreter*innen auch mit Risiken für die Beschäftigten einher.
 - Arbeitsplatzabbau, stärkere Kontrolle, Gefahr für den Datenschutz, steigender Arbeitsdruck
- Aspekte des KI-Einsatzes, die als „Hoffnungsträger“ für Beschäftigte gelten, werden nur von einem geringen Anteil der BR/PR erwartet.
 - Fehlervermeidung, mehr Eigenverantwortung und lernförderliche Arbeitsinhalte

Erwartete und beobachtete Auswirkungen des Einsatzes von KI-Systemen

Frage: Welche Wirkungen erwarten Sie von KI für die Zukunft?

Unterschiede KI-Nutzer/Nicht-KI-Nutzer

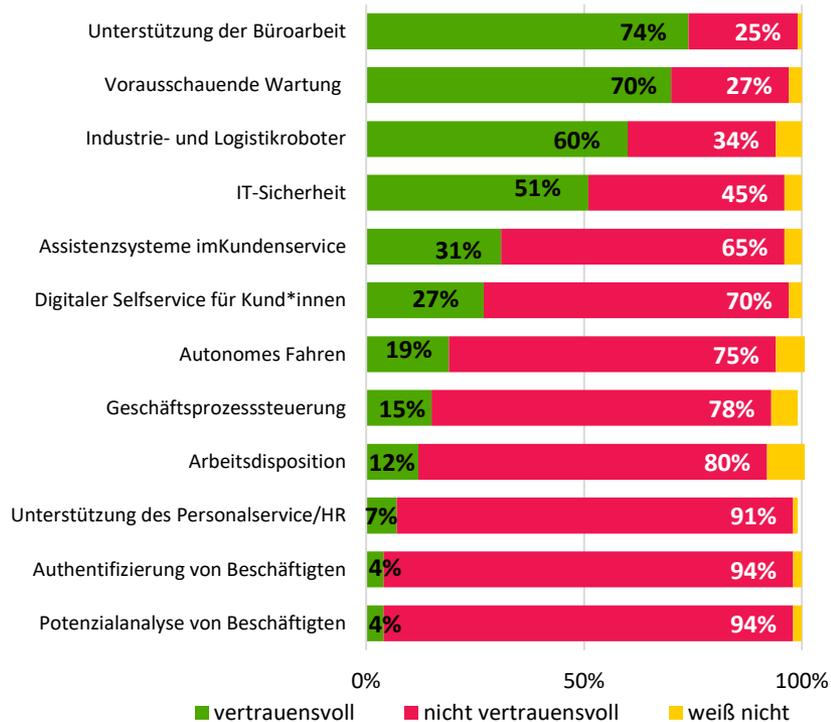


© INPUT Consulting 2021

- Die Einschätzungen zu den Wirkungen von KI unterscheiden sich bei einigen Themen deutlich zwischen BR/PR, die bereits Praxiserfahrungen mit KI haben, und denjenigen, bei denen KI im Betrieb noch nicht genutzt wird.
 - BR/PR mit Praxiserfahrungen bestätigen stärker die erhöhte Veränderungsgeschwindigkeit, die mit dem betrieblichen KI-Einsatz einhergeht.
 - Bezüglich der Risiken bestätigen sie zu einem höheren Anteil eine Zunahme des Arbeitsdrucks durch KI, sie sehen jedoch weniger eine Gefahr für den Datenschutz und eine stärkere Kontrolle der Beschäftigten.
 - Mit der Praxiserfahrung steigt die Zustimmung zu den positiven Wirkungen von KI für die Beschäftigten, etwa die Reduzierung von Routineaufgaben oder die Stärkung der Eigenverantwortung bei der Arbeit.

Vertrauen in KI-Systeme

Frage: Für wie vertrauensvoll halten Sie den Einsatz von KI-Systemen in unterschiedlichen beruflichen Anwendungsgebieten?
(Anteil Antworten „vertrauensvoll“)

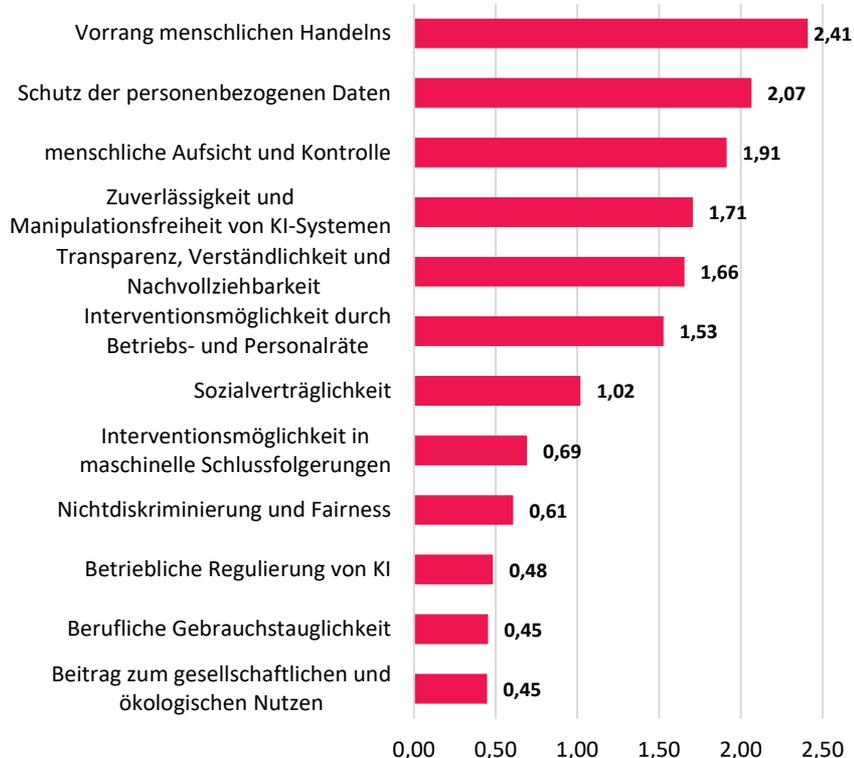


© INPUT Consulting 2021

- Als „vertrauensvoll“ und somit im betrieblichen Einsatz „unkritisch“ gelten bei der Mehrheit der befragten BR/PR Anwendungen, die arbeitserleichternd wirken und zur Sicherheit beitragen.
- Ein eher niedriger Anteil der Befragten hat Vertrauen in betriebliche KI-Anwendungen, die auf die „Mensch-Maschine-Interaktion“ ausgerichtet sind (Assistenz, Selfservice).
- Kritisch und „nicht vertrauensvoll“ wird der Einsatz von KI von der überwiegenden Mehrheit dann gesehen, wenn maßgebliche Entscheidungen nicht mehr von Menschen getroffen werden (Autonomes Fahren, Geschäftsprozesssteuerung, Arbeitsdisposition) oder die Beschäftigten selbst Gegenstand von KI-Anwendungen sind (Authentifizierung, Nutzung im HR-Bereich).

Faktoren, an denen die Befragten ihr Vertrauen in KI-Systeme festmachen

Frage: Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen Faktoren, an denen Sie das Vertrauen in KI-Technologie festmachen?



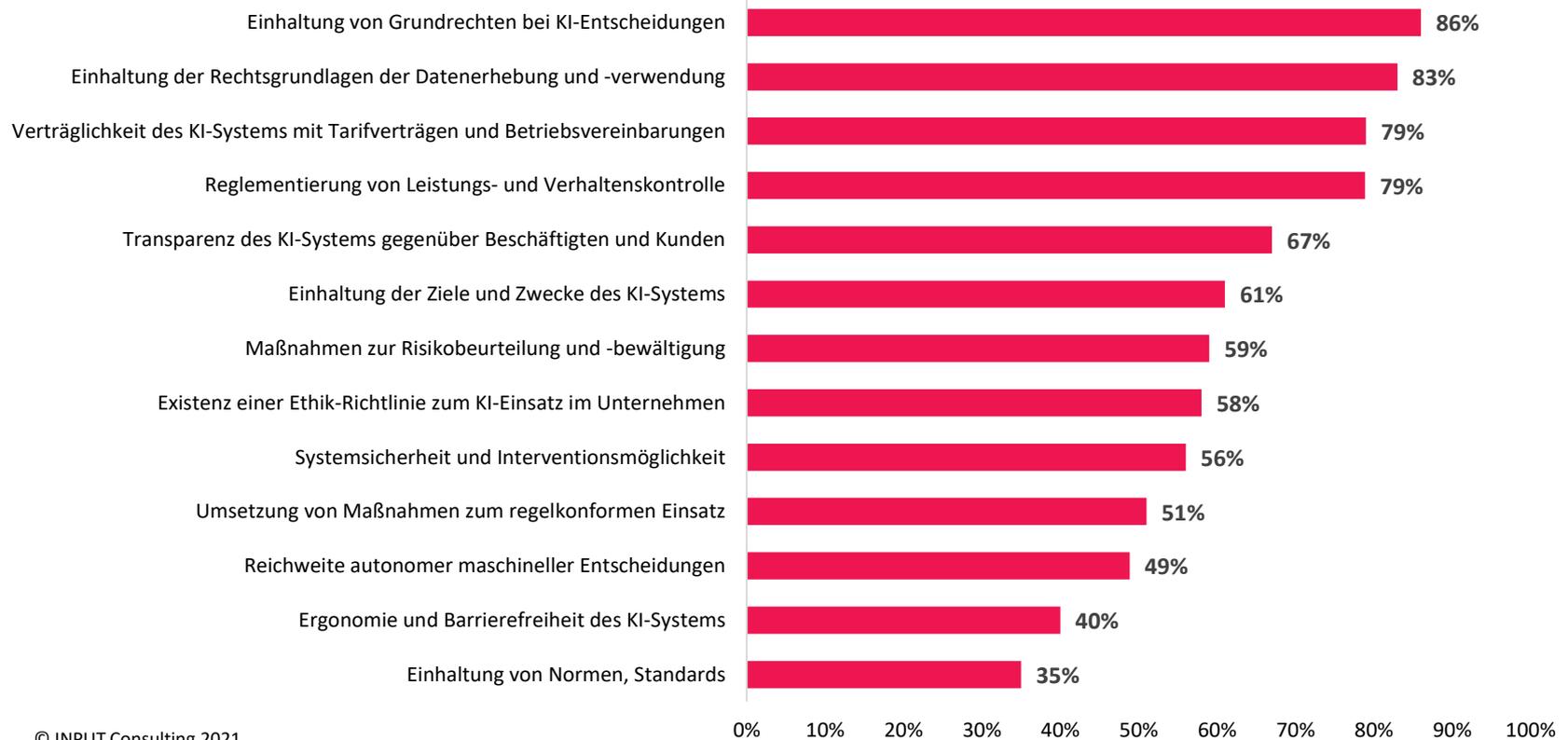
© INPUT Consulting 2021

Methodischer Hinweis: Von den 12 präsentierten Faktoren sollten fünf ausgewählt und in eine Reihenfolge entlang der individuellen Präferenz gebracht werden.

- Aus der Rangfolge der Relevanz der abgefragten KI-Vertrauensfaktoren ergibt sich folgendes Vertrauensprofil, nach dem KI-Systeme aus der Sicht von BR/PR
 - im Dienste des Menschen stehen, Persönlichkeitsrechte wahren, transparent sein sowie zuverlässig und sicher funktionieren müssen;
 - gestaltbar sein und Intervention (auch von Betriebs- und Personalräten) zulassen müssen;
 - sozialverträglich sein, allgemeinen Werteprinzipien entsprechen (“Diskriminierungsfreiheit und Fairness”) und gesellschaftlichen wie ökologischen Mehrwert schaffen müssen.

Relevanz von Prüfindikatoren bei der Folgenabschätzung von KI-Systemen

Frage: Wie wichtig sind Ihnen folgende Prüfindikatoren hinsichtlich der Risiken von KI-Systemen?
(Antwort „sehr wichtig“)



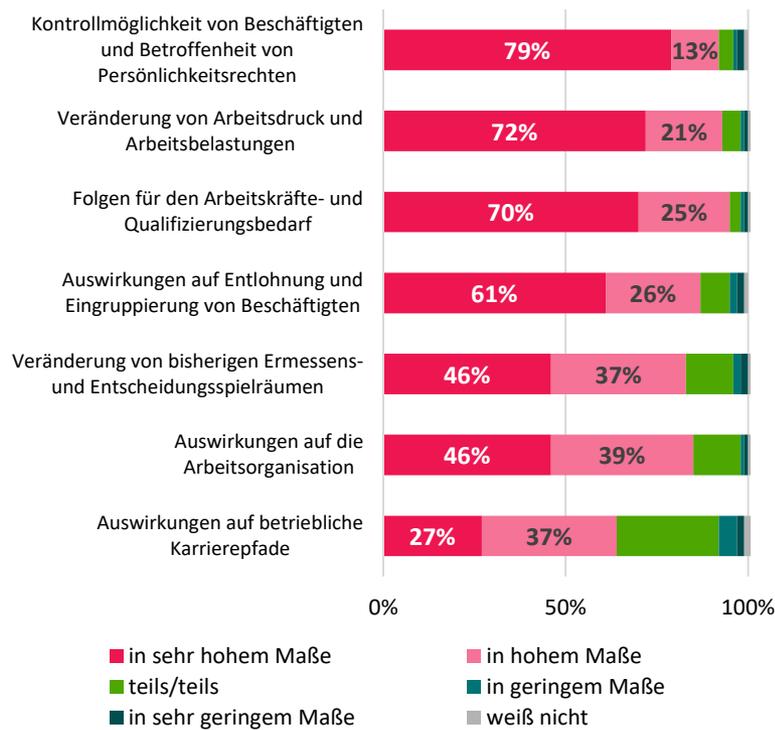
Relevanz von Prüfindikatoren bei der Folgenabschätzung von KI-Systemen

Bedeutung von Indikatoren bei der Beurteilung von KI-Systemen im Rahmen einer Folgenabschätzung im Betrieb:

- Wichtige Prüfindikatoren sind
 - die Einhaltung von Grundrechten bei KI-Entscheidungen;
 - die Befolgung von Rechtsgrundlagen der Datenerhebung und -nutzung;
 - die Konformität mit bestehenden tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen sowie eine Reglementierungsmöglichkeit der Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten.
- Mittelmäßige Bedeutung haben
 - die Transparenz des KI-Systems;
 - die Überprüfung der Einhaltung von Einsatzziele und -zwecken von KI-Systemen;
 - die Sicherheit und technische Zuverlässigkeit von KI-Systemen sowie deren Vereinbarkeit mit ethischen Maßstäben.
- Als Prüfindikatoren eher unwichtig sind
 - die Einhaltung von Normen und Zertifikaten;
 - die Gewährleistung von Ergonomie und Barrierefreiheit;
 - die Reichweite maschineller Entscheidungen.

Aspekte der Folgenabschätzung von KI-Systemen

Frage: Welche Aspekte sollten aus Ihrer Sicht bei einer Folgenabschätzung von KI-Systemen in welchem Maße berücksichtigt werden?

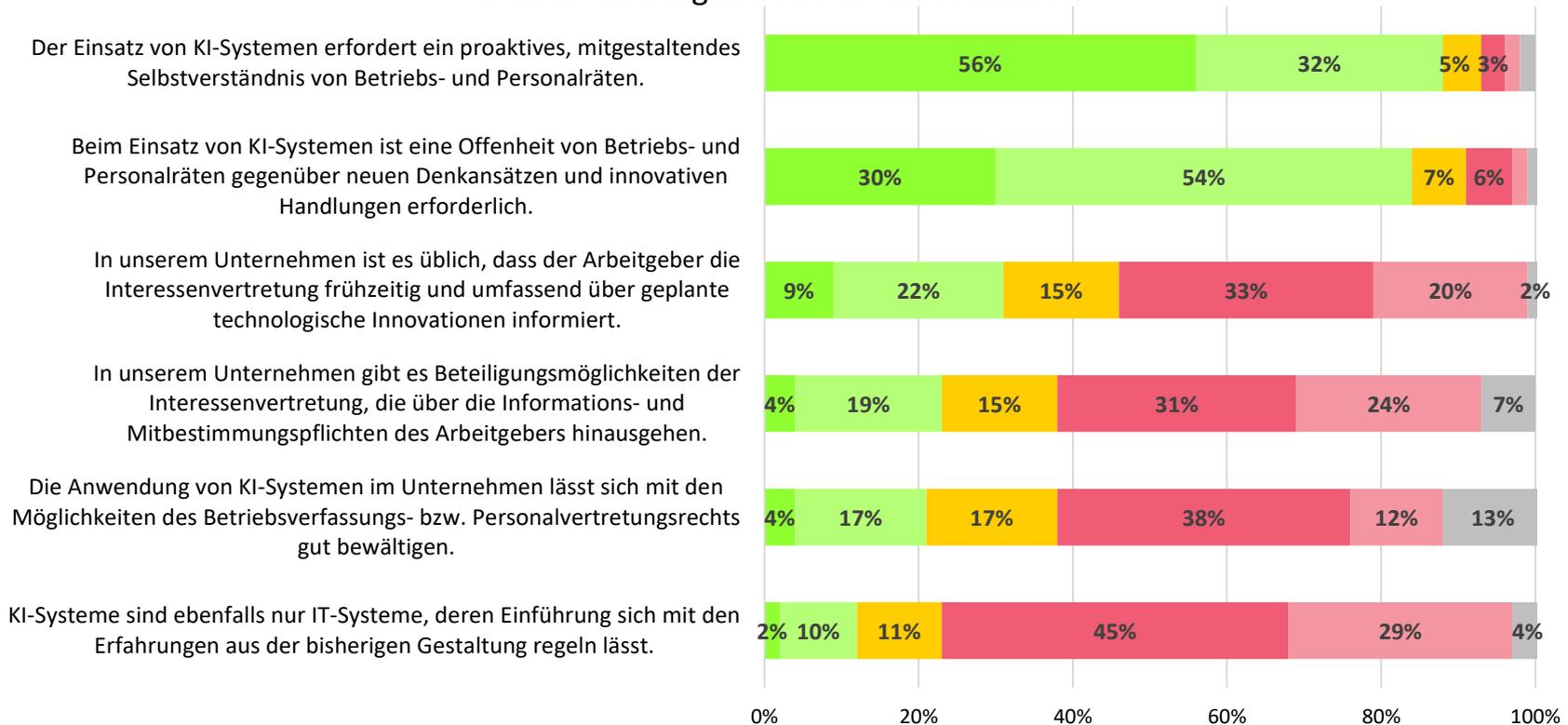


Wichtigkeit von Einzelaspekten bei der KI-Folgenabschätzung

- Die Frage erweiterter Kontrollmöglichkeit der Beschäftigten durch KI hat aus Sicht der betrieblichen Interessenvertreter*innen höchste Priorität bei einer Folgenabschätzung von KI-Systemen.
- Ebenso wichtig sind auch Folgen für Arbeitsbedingungen und Beschäftigung, (Arbeitsdruck und Arbeitsbelastungen, Arbeitskräfte- und Qualifizierungsbedarf, Entlohnungs- und Eingruppierungsfragen).
- Weniger bedeutsam erscheinen die arbeitsorganisatorische Änderungen, Einflüsse auf bisherige Ermessens- und Entscheidungsspielräume sowie betriebliche Karrierepfade.

Anforderungen von KI-Systemen an Mitbestimmungsakteure

Frage: Welche Anforderungen stellt der Einsatz von KI-Systemen aus Ihrer Sicht an die Mitbestimmungsakteure im Unternehmen?



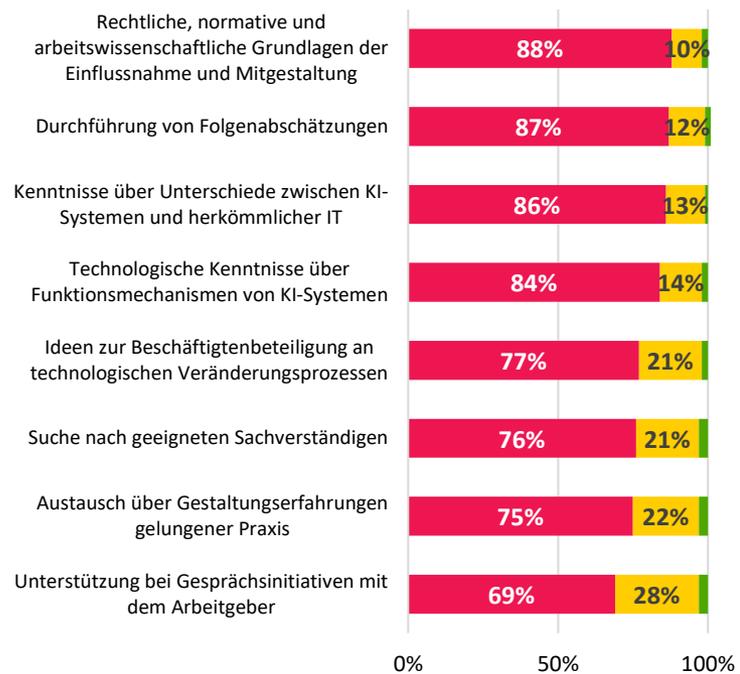
Anforderungen von KI-Systemen an Mitbestimmungsakteure

Aus dem Ergebnis lassen sich drei zentrale Botschaften ablesen:

1. KI-Systeme erfordern eine prozessorientierte Mitbestimmung. Betriebs- und Personalräte sollen proaktiv und mitgestaltend agieren und offen gegenüber neue Denkansätzen und innovativen Handlungen sein.
2. In der Praxis fehlt es häufig an den Voraussetzungen proaktiver Beteiligung. Betriebs- und Personalräte werden selten frühzeitig und umfassend informiert und über die eingeschränkten gesetzlichen Einflussmöglichkeiten hinaus an der Technikgestaltung beteiligt.
3. Bestehende Mitbestimmungsrechte sind unzureichend für eine Mitgestaltung von KI-Systemen. Deren Einführung lässt sich kaum adäquat mit den Erfahrungen aus der bisherigen Gestaltung von IT regulieren.

Unterstützungsbedarfe von Betriebs- und Personalräten im Umgang mit KI-Systemen

Frage: Wo sehen Sie Unterstützungsbedarfe für Betriebs- und Personalräte bei der Einführung und Nutzung von KI-Systemen in den Unternehmen/Verwaltungen?



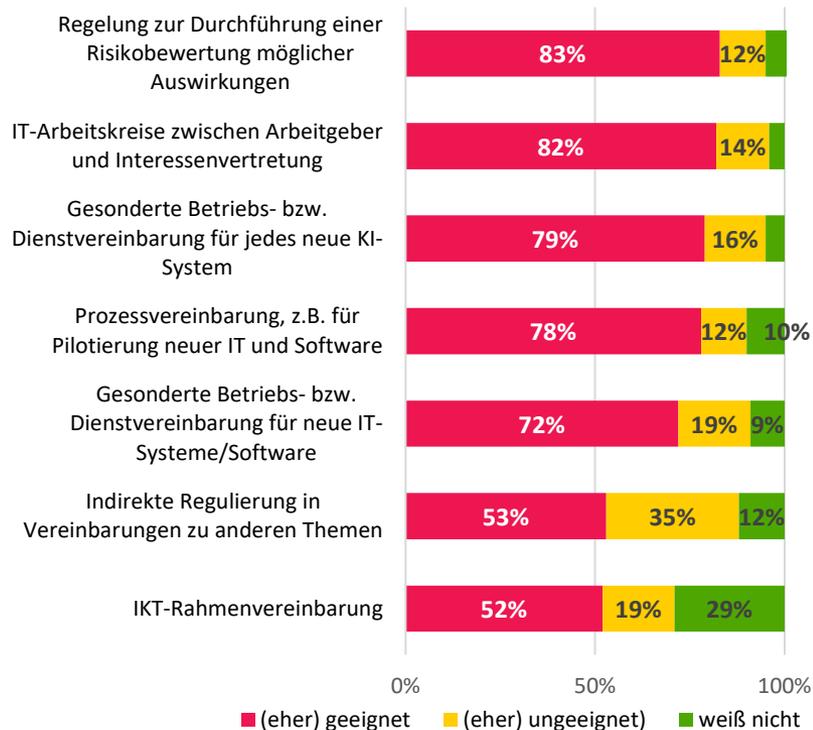
■ hoher Unterstützungsbedarf ■ geringer Unterstützungsbedarf ■ weiß nicht

© INPUT Consulting 2021

- Insgesamt fällt auf, die Unterstützungsbedarfe sind durchgängig hoch.
 - Die größten Unterstützungsbedarfe existieren bei den Grundlagen der Einflussnahme und Mitgestaltung sowie der Durchführung einer Folgenabschätzung.
 - Kaum geringer sind sie bei den „handwerklichen“ Aspekten mit Blick auf KI-spezifische Kenntnisse („Unterschiede zwischen KI & IT“, „Funktionsmechanismen von KI“).
 - Etwas weniger problematisch sind „nicht-KI-spezifische“ Aspekte, die als Querschnittsthemen auch in anderen Regulierungsfeldern Relevanz haben (z.B. die „Suche nach Sachverständigen“ oder der „Austausch über Gestaltungserfahrungen“).

KI-Regulierung: geeignete Instrumente

Frage: Welche Instrumente sind aus Ihrer Sicht für die Regulierung von KI-Systemen in Unternehmen und Verwaltungen **geeignet**?

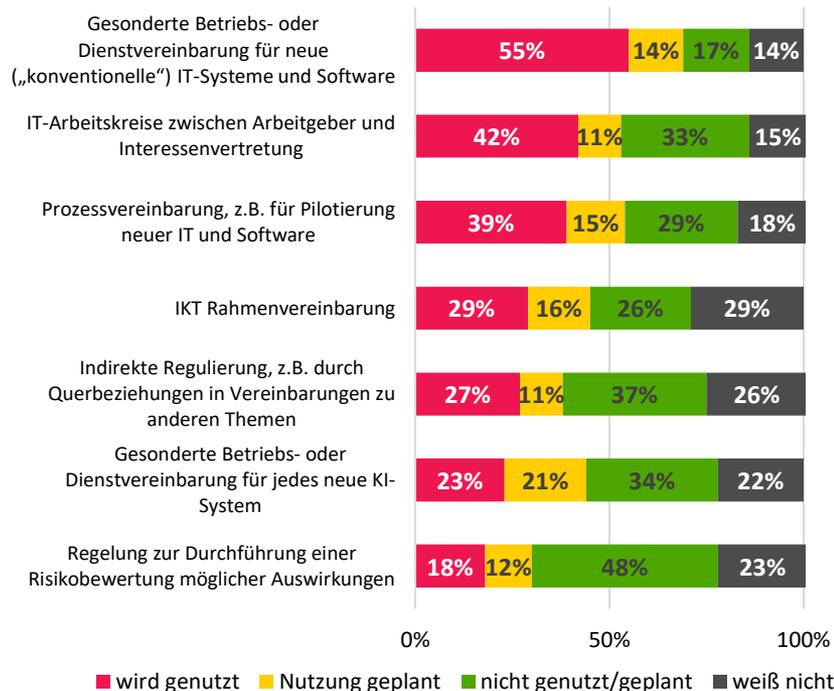


© INPUT Consulting 2021

- Zur KI-Regulierung geeignet erscheinen Instrumente, die folgenden Anforderungen genügen:
 - KI-Regulierung sollte an den Folgen ansetzen und Verfahren zur Risikobewertung vorsehen. Die systematische Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung (“IT-Arbeitskreise”) kann dafür den Rahmen setzen.
 - Regulierungsinstrumente müssen konkret und an die Prozesshaftigkeit des KI-Einsatzes angepasst sein.
 - Weniger geeignet sind Regulierungsinstrumente, die KI-Systeme indirekt thematisieren oder lediglich einen Regulierungsrahmen setzen (wenngleich vor allem Großbetriebe das Instrument der “IKT-Rahmenvereinbarung” nutzen).

KI-Regulierung: genutzte Instrumente

Frage: Welche Instrumente werden in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Verwaltung zur Regulierung von KI-Systemen **genutzt** bzw. sind **geplant**?



© INPUT Consulting 2021

- Zur KI-Regulierung tatsächlich genutzt werden dagegen überwiegend Instrumente, mit denen Vorerfahrungen aus der bisherigen Praxis vorliegen:
 - Die KI-Regulierung setzt meist am betrieblichen Umgang mit “konventioneller” IT und Software an.
 - Die KI-Regulierung baut auf bestehenden Kommunikationsformaten zwischen Arbeitgeber und BR/PR auf.
 - Die als am geeignetsten geltenden KI-Regulierungsinstrumente (gesonderte KI-Vereinbarung, Risikobewertung) sind in der Praxis bislang am wenigsten verbreitet.
- Demnach ist die Weiterentwicklung von Instrumenten der KI-Regulierung in Richtung der formulierten Anforderungen ratsam.

KI-Regulierung: welche Instrumente sind geeignet und welche werden genutzt?

Rangplätze der zur Regulierung von KI-Systemen geeigneten Instrumente

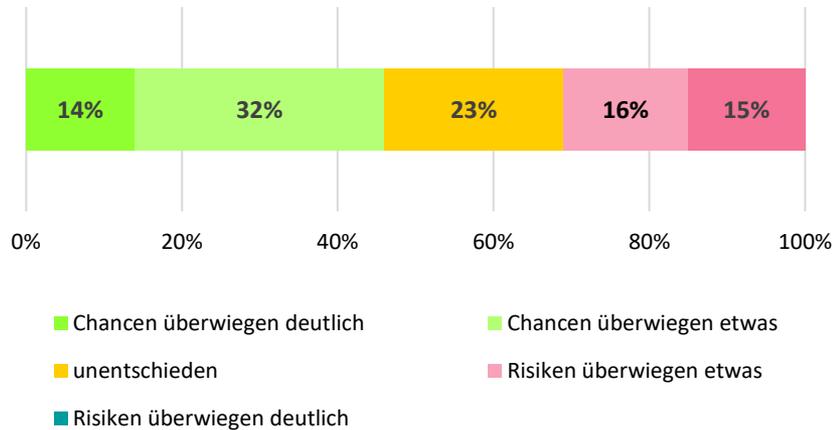
1. Regelungen zur Durchführung einer Risikobewertung möglicher Auswirkungen
2. IT-Arbeitskreise zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung
3. Gesonderte Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung für jedes neue KI-System
4. Prozessvereinbarung, z.B. für die Pilotierung neuer IT und Software
5. Gesonderte Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung für neue („konventionelle“) IT-Systeme und Software
6. Indirekte Regulierung, z.B. durch Querbeziehungen in Vereinbarungen zu anderen Themen wie Datenschutz oder Qualifizierung
7. IKT-Rahmenvereinbarung

Rangplätze der zur Regulierung von KI-Systemen genutzten Instrumente

1. Gesonderte Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung für neue („konventionelle“) IT-Systeme und Software
2. IT-Arbeitskreise zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung
3. Prozessvereinbarung, z.B. für die Pilotierung neuer IT und Software
4. IKT-Rahmenvereinbarung
5. Indirekte Regulierung, z.B. durch Querbeziehungen in Vereinbarungen zu anderen Themen wie Datenschutz oder Qualifizierung
6. Gesonderte Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung für jedes neue KI-System
7. Regelungen zur Durchführung einer Risikobewertung möglicher Auswirkungen

Fazit: KI als Chance oder Risiko?

Frage: Sehen Sie in Künstlicher Intelligenz eine Chance oder ein Risiko?



© INPUT Consulting 2021

- In der Gesamtschau wird deutlich, dass die Grundeinstellung der Befragten KI-Systemen gegenüber ambivalent ist:
- Für 46 Prozent überwiegen die Chancen deutlich oder etwas, für 54 Prozent die Risiken.

Fazit:

Betriebs- und Personalräte sollten Künstliche Intelligenz zu "ihrer Sache" machen, **Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten** und **die Beschäftigten mit ins Boot holen**. Die **partizipative Gestaltung** von KI-Systemen kann bei der Bewältigung des Wandels helfen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

- **Künstliche Intelligenz (KI) kommt zunehmend in Unternehmen und Verwaltungen an.** Auch wenn Großunternehmen und -verwaltungen einen Erfahrungsvorsprung haben, ist die KI-Nutzung nicht mehr auf diese beschränkt.
- **KI wirkt als Innovationstreiber**, der die Anforderungen an Beschäftigte maßgeblich ändert, Arbeit interessanter und abwechslungsreicher machen, aber auch neue Risiken beim Datenschutz und den Beschäftigungsbedingungen bergen kann.
- **Betriebliche Interessenvertreter*innen machen ihr Vertrauen in KI-Systeme an deren Risikopotenzial fest:** KI-Systeme, die arbeitserleichternd wirken und der Sicherheit dienen, gelten als unkritisch. KI-Anwendungen, die menschliches Entscheiden einschränken und Beschäftigte selbst zum Analysegegenstand machen und die damit im Konflikt zu ethischen und allgemeinen Fairnesskriterien stehen können, finden hingegen wenig Unterstützung.
- **KI-Systeme müssen aus der Sicht von BR/PR gestaltbar sein und Interventionen zulassen.** Von zentraler Bedeutung ist die Folgenabschätzung möglicher Risiken, die sich unter dem Eindruck der Ergebnisse nicht nur auf datenschutzrechtliche Aspekte beschränken darf, sondern auch soziale Folgenaspekte der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einschließen muss.
- **Damit BR/PR die betriebliche Nutzung von KI-Systemen mitgestalten können, ist ein prozessorientiertes Verständnis von Mitbestimmung notwendig**, auf das sich betriebliche Interessenvertretungen einlassen müssen. In der Praxis fehlt es jedoch häufig an den Voraussetzungen proaktiver Beteiligung. Betriebs- und Personalräte werden selten frühzeitig und umfassend informiert und über die eingeschränkten gesetzlichen Einflussmöglichkeiten hinaus an der Technikgestaltung beteiligt.

Zusammenfassung der Ergebnisse

- **BR/PR haben große Unterstützungsbedarfe beim Umgang mit KI-Systemen**, vor allem bei den Grundlagen der Einflussnahme und Mitgestaltung sowie der Durchführung einer Folgenabschätzung, aber auch hinsichtlich des spezifischen Funktionsverständnisses von KI.
- **Für die Regulierung von KI-Systemen werden Instrumente favorisiert, die an den Folgen des KI-Einsatzes ansetzen und eine Bewertung der Risiken in den Blick nehmen.** Regulierungsinstrumente für KI sollten zudem konkret sein und die Prozesshaftigkeit des KI-Einsatzes berücksichtigen. Die aktuelle KI-Regulierungspraxis zeigt jedoch eine starke Orientierung an bisherigen Regulierungserfahrungen bei konventioneller Software und IT, die jedoch nur als bedingt geeignet gelten.
- **Mit Blick auf die Zukunft erscheint deshalb eine (Weiter-)Entwicklung von KI-Regulierungsinstrumenten notwendig**, bei der die formulierten Anforderungen aufgegriffen werden. Gewerkschaftliche Unterstützung kann dabei ebenso helfen wie der Austausch gelungener Praxiserfahrungen.
- **Bislang ist die Einstellung von BR/PR zu KI-Systemen ambivalent**, für jeweils die Hälfte überwiegen die Chancen oder die Risiken. Damit es zu einer Verschiebung in Richtung Chancen kommen kann, müssen, so lässt sich als Fazit der Befragung ziehen, betriebliche Interessenvertretungen zu aktiven Mitgestaltern der KI-Transformation werden. Dafür brauchen sie jedoch Unterstützung.

Kontakt



Dipl.-Soziologe **Markus Hoppe**
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

INPUT Consulting gGmbH
Theodor-Heuss-Straße 2
70174 Stuttgart

hoppe@input-consulting.de
www.input-consulting.de



Onlinebefragung „Künstliche Intelligenz im Betrieb“

Backup

- Branchenstruktur
- Betriebsgröße
- Funktion der Befragten

Onlinebefragung „Künstliche Intelligenz im Betrieb“

Frage: Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?



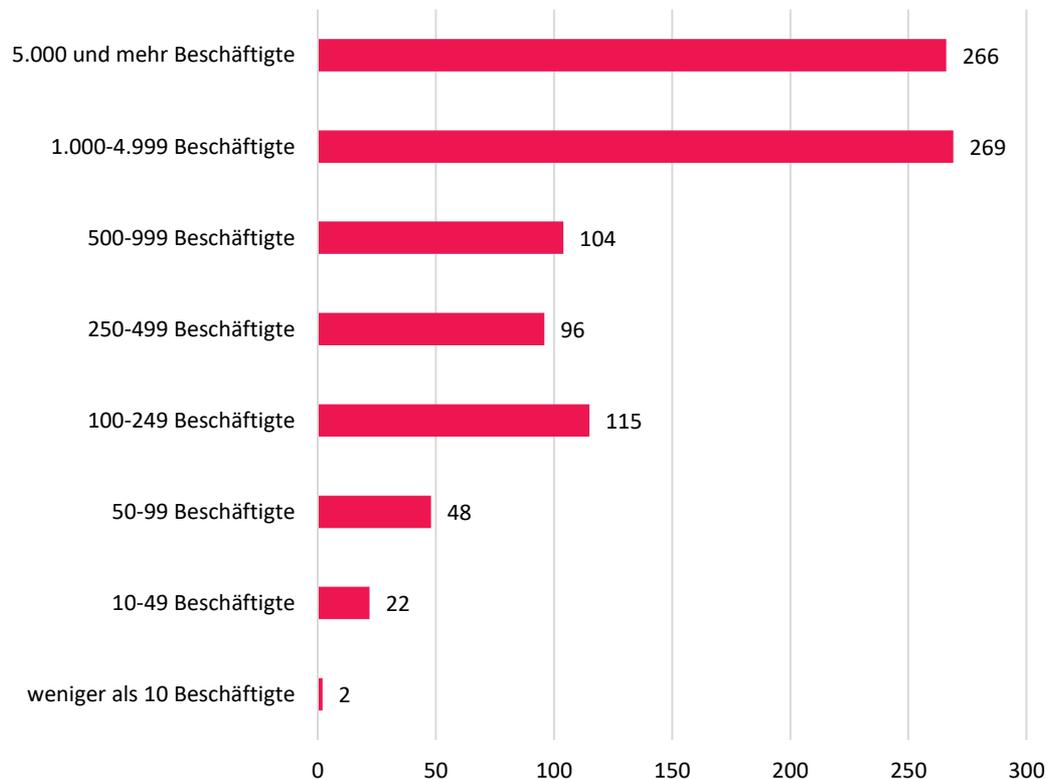
Onlinebefragung „Künstliche Intelligenz im Betrieb“

Betriebsgröße

Die Mehrheit unserer Befragten ist in großen (1.000 bis 4.999 Beschäftigte) und sehr großen Unternehmen bzw. Verwaltungen (5.000 und mehr Beschäftigte) tätig.

In kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) bzw. Verwaltungen (unter 500 Beschäftigte) arbeiten insgesamt 387 Personen weniger als die Hälfte unserer Befragten, wobei insbesondere die Betriebsgröße unter 100 Beschäftigten mit geringen Anteilen repräsentiert ist.

Frage: Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Unternehmen tätig?



Onlinebefragung „Künstliche Intelligenz im Betrieb“

Funktion der Befragten

In unserer Stichprobe sind 84 Prozent der Befragten als Betriebs- bzw. Personalrat aktiv, entweder vollständig, teilweise oder nicht freigestellt.

Ein Fünftel der Befragten ist als Beschäftigte*r im operativen Tagesgeschäft tätig.

Sieben Prozent der Befragten geben an, Führungsverantwortung zu haben. Ebenso viele sind in der Unternehmens-IT tätig.

Hinweis: Bei der Frage nach der Funktion im Unternehmen waren Mehrfachantworten möglich.

Frage: In welchem Bereich Ihres Unternehmens sind Sie in welcher Funktion tätig?

