

# Computer und Arbeit



cua-web.de

31. JAHRGANG  
ISSN 1863-8511  
D 11680

CuA | IT-MITBESTIMMUNG UND DATENSCHUTZ

12 | 2022



DIGITALE GREMIUMSARBEIT

## Praxis der Videokonferenzen

**PROJEKTMANAGEMENT** Wann Projektarbeit im Gremium sinnvoll ist  
**IT-MITBESTIMMUNG** 7 Tipps für eine IT-Rahmen-BV  
**DATENSCHUTZ** Datentransfer EU/USA – neue Regeln, gleicher Inhalt?



# Online-Umfrage zu KI in der Mitbestimmung

**ONLINE-UMFRAGE** Künstliche Intelligenz (KI) kommt im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung immer stärker in Unternehmen und Verwaltungen an, und nicht nur in IT-affinen Großbetrieben. Interessierte sind aufgefordert, bis 15.1.2023 an einer Online-Umfrage teilzunehmen.

VON M. HOPPE, I. ROTH, PROF. DR. P. WEDDE

## DARUM GEHT ES

1. Unternehmen setzen zunehmend auf KI-Unterstützung bei ihren Geschäftsprozessen und Arbeitsabläufen.
2. Betriebs- und Personalrät:innen zufolge besteht hoher Unterstützungsbedarf in verschiedene Richtungen.
3. Mit einer Onlineumfrage möchten die Verfasser:innen die tatsächlich relevanten Fragestellungen und Herausforderungen erfassen.

In einer Onlinebefragung von knapp 800 Betriebs- und Personalrät:innen, die von der INPUT Consulting gGmbH im Herbst 2021 durchgeführt wurde, gibt ein Drittel aller befragten Betriebs- bzw. Personalrät:innen an, dass im eigenen Unternehmen bzw. in der eigenen Verwaltung KI-Systeme zum Einsatz kommen.

### Anwendungsgebiete von KI sind vielfältig

Zwar zeigt sich nach wie vor ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt, in dem der Anteil der Befragten, die KI-Praxiserfahrungen haben, mit der Beschäftigtenzahl zunimmt. Jedoch beschränkt sich die Nutzung von KI-Systemen auch in der Gruppe der kleinen und mittelständigen Unternehmen und Verwaltungen mit weniger als 250 Beschäftigten keineswegs mehr nur auf einzelne Anwender. Dies zeigt, dass KI-Technologien zunehmend auch in der Breite relevant werden. Die Anwendungsgebiete sind dabei vielfältig, beginnend bei Selfservicetechnologien im Kundenservice (z. B. Portale zum Onlinebanking oder Onlinekundencenter) über assistierende Systeme für Beschäftigte in der Sachbearbeitung (z. B. Systeme zum Abgleich von Datenbeständen oder zur Informationsbereitstellung), Anwendungen zur Prognose der Lebensdauer von Verschleißteilen und Infrastruktur (Predictive Maintenance) bis hin zu KI-Systemen, die im Personalservice zum Einsatz kommen (People Analytics, Personalinformationssysteme).

Der betriebliche Einsatz von KI-Systemen hat jedoch weitreichende Folgen für Beschäf-

tigte, angefangen bei den Auswirkungen auf Personalbedarfe, Beschäftigungsmöglichkeiten und Tätigkeiten über sich ändernde Kompetenz- und Qualifizierungsanforderungen bis hin zu Belastungseffekten. Hinzu kommen datenschutzrechtliche Herausforderungen, die mit dem Einsatz von KI mit Blick auf deren Potenziale zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle einhergehen. Hierbei steht besonders der Beschäftigtendatenschutz im Fokus.

### KI menschenzentriert gestalten

Angesichts der skizzierten Problemfelder wird vielfach gefordert, den Einsatz von KI menschenzentriert zu gestalten, Beschäftigte an den technologischen Veränderungen aktiv teilhaben zu lassen und auch die betrieblichen Interessenvertretungen nachhaltig in die betriebliche Einführungs- und Anwendungspraxis von KI einzubeziehen. Vor diesem Hintergrund fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative »Neue Qualität der Arbeit« (INQA) Lern- und Experimentierraumprojekte, die sich in Kooperation von Wissenschaft und Praxis um die Entwicklung und Erprobung menschenzentrierter KI-Lösungen kümmern. Im Kontext einer menschenzentrierten KI-Gestaltung gilt gerade die betriebliche Mitbestimmung als ein zentraler Erfolgsfaktor.

KI stellt die Betriebs- und Personalratsgremien vielfach vor neue Herausforderungen, die keineswegs nur datenschutzrechtliche Aspekte beinhalten und das mit KI-Technologien verbundene Problem der Leistungs- und Verhal-

tenskontrolle von Beschäftigten adressieren. Hinzu kommen vielfältige soziale Auswirkungen des KI-Einsatzes wie etwa veränderte Personalbedarfe, Qualifizierung, Arbeitsbelastungen, mit denen sich Interessenvertretungen auf Basis bestehender Beteiligungsrechte befassen müssen.

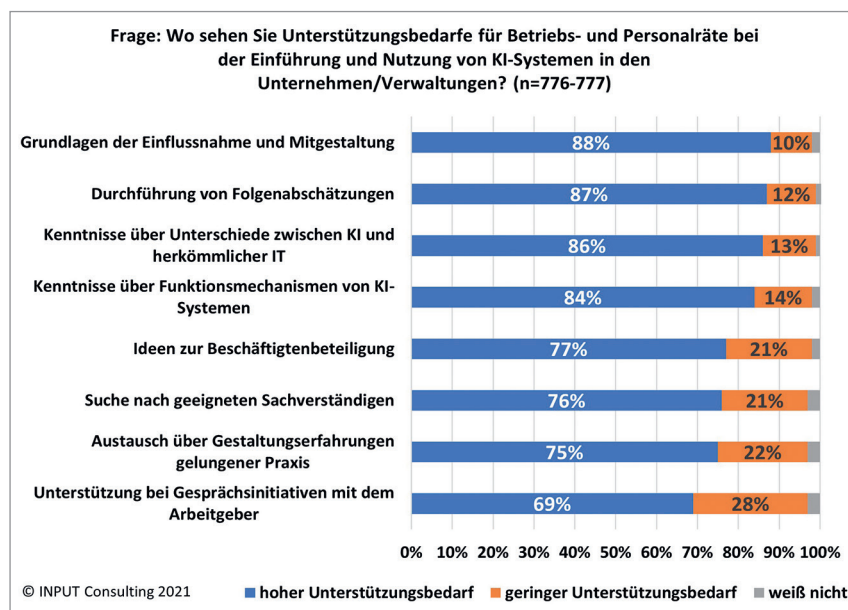
### Unterstützungsbedarf der Gremien

Der Onlinebefragung von Betriebs- und Personalrät:innen zufolge nennen die befragten Interessenvertreter:innen hohe Unterstützungsbedarfe in verschiedene Richtungen (vgl. Abbildung): Die größten Unterstützungsbedarfe bestehen bei den Grundlagen der Einflussnahme und Mitgestaltung bezogen auf das betriebliche KI-Geschehen. Dabei steht maßgeblich die Durchführung einer Folgenabschätzung als ein zentrales Element der KI-Mitbestimmung und -Einflussnahme im Vordergrund. Jedoch ist Unterstützung auch bei den technologischen Grundlagen und Funktionsmechanismen von KI erforderlich. Hierbei geht es um KI-spezifische Kenntnisse sowie um die Abgrenzung von KI von herkömmlicher IT.

Die Befragungsergebnisse deuten insgesamt auf ein hohes Maß an Unsicherheit und Orientierungslosigkeit hin, das Betriebs- und Personalräte im Umgang mit KI in Unternehmen und Verwaltungen häufig noch zeigen. Deshalb ist es notwendig, diese Unterstützungsbedarfe zu konkretisieren und genauer darauf zu schauen, welche arbeits- und mitbestimmungsrechtlichen Fragen es im Zusammenhang mit KI für die Praxis der betrieblichen Interessenvertretung gibt. Aus diesem Grund wird im »humAI n work lab« eine Bedarfsanalyse der arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen erstellt, die vom Frankfurter Arbeitsrechtler Prof. Dr. Peter Wedde unterstützt wird. Ziel ist es, die Antworten auf existierende Fragen betrieblicher Interessenvertretungen bedarfsgerecht und praxistauglich aufzubereiten und allen Interessierten im FAQ-Format (Frequently Asked Questions) zur Verfügung zu stellen.

### Einladung zur Onlineumfrage

Um ein genaues Bild über die tatsächlich relevanten Fragestellungen und Herausforderungen, die sich der betrieblichen Interessenver-



tretung arbeits- und mitbestimmungsrechtlich beim Umgang mit KI stellen, zu erhalten, sind wir auf die Unterstützung aus der betrieblichen Praxis angewiesen. Wir laden Sie deshalb dazu ein, uns konkrete Fragestellungen in unserem Onlineformular mitzuteilen, mit dem wir die relevanten Aspekte systematisch erheben. Mögliche Fragestellungen können sich dabei u. a. beziehen auf die Gewinnung von Einfluss und Beteiligung von Betriebs- und Personalrät:innen auf das betriebliche KI-Geschehen, auf die Auswirkungen für Beschäftigte und damit verbundene rechtliche Aspekte, auf Fragen, die sich aus der Anwendung konkreter KI-Technologien ergeben (z. B. Beschäftigtendatenschutz bei der Nutzung von KI-basierten Personalinformationssystemen) oder Herausforderungen für die Gremienarbeit im Kontext von KI (z. B. geeignete Arbeits- und Regulierungsformate).

Hier können Sie **bis zum 15. Januar 2023** an der Umfrage teilnehmen: <https://www.socisurvey.de/ki-mitbestimmung/> <

**Markus Hoppe**, INPUT Consulting gGmbH, Stuttgart.

**Ines Roth**, INPUT Consulting gGmbH, Stuttgart.

**Dr. Peter Wedde**, Prof. für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences a. D.

Abbildung: Unterstützungsbedarfe von Betriebs- und Personalräten bei der Nutzung von KI-Systemen.

### INQA-INITIATIVE

Das im Rahmen der INQA-Initiative geförderte Projekt »humAI n work lab« (<https://www.human-worklab.de/>) widmet sich dem Wandel von Arbeit infolge der betrieblichen Anwendung von KI und entwickelt und erprobt menschenzentrierte KI-Gestaltungsansätze. Aus deren Ergebnissen lassen sich Lernpotenziale und Erfahrungen Guter Praxis für andere, vor allem kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) ableiten.