



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 12. Dezember 2024 / 19:00 Uhr

KI im Betrieb und die Mitbestimmung des Betriebsrats

Referent:

Dr. Susanna Stöckert

Vielmeier Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH

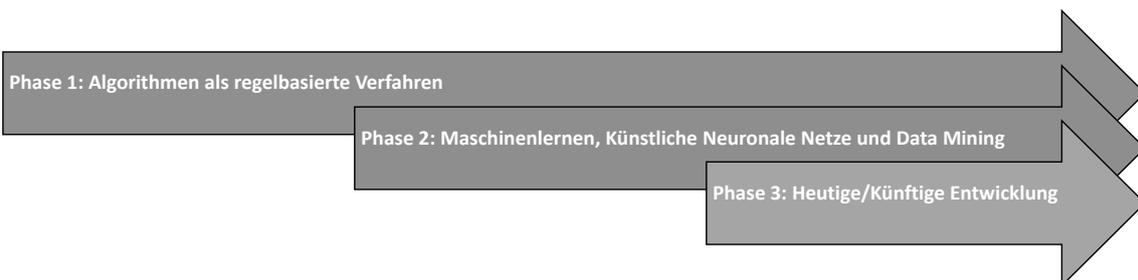
Agenda



- I. Worüber sprechen wir eigentlich?**
 1. Entwicklung von KI
 2. Begriffssuche – zwischen BetrVG und KI-Verordnung
 3. Anwendungsbereiche und Relevanz von KI im Betrieb
- II. Was bedeutet KI für unsere tägliche Arbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht?**
 1. KI statt Arbeitgeber
 2. KI statt Arbeitnehmer
 3. KI als Hilfsmittel
- III. Wann darf der Betriebsrat mitreden?**
 1. Beteiligungsrechte im Hinblick auf die Nutzung von KI im Betrieb
 2. Nicht immer: ArbG Hamburg vom 16.01.2024 – 24 BVGa 1/24
- IV. Wie gehen wir in der Praxis mit diesen Herausforderungen um?**
 1. Bisherige Anforderungen an die Mitbestimmung
 2. Einbindung wichtiger Stakeholder
 3. „Lebende“ Mitbestimmung durch KI-Vereinbarungen
- V. Ausblick**

I. Worüber sprechen wir eigentlich?

1. Entwicklung von KI



1. Worüber sprechen wir eigentlich?

2. Begriffssuche – zwischen KI-Verordnung und BetrVG



- Nutzung des Begriffs der KI durch den Gesetzgeber u.a. z.B. in § 80 Abs. 3 S. 2 und 3 BetrVG. Alles klar oder nicht?
- Es fehlt an einer Definition – doch vielleicht hilft die KI-VO weiter? KI ist nach Art. 3 Nr. 1 KI-VO ein

„maschinengestütztes System, das für einen in wechselndem Maße autonomen Betrieb ausgelegt ist, das nach seiner Einführung anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben Ergebnisse wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringt, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“

- Risikobasierter Ansatz, der sich an den potenziellen Auswirkungen der Systeme orientiert
 - KI-Systeme mit unannehmbarem Risiko
 - KI-Systeme mit hohem Risiko
 - KI-Systeme mit besonderen Transparenzverpflichtungen und
 - KI-Systeme mit minimalem Risiko

→ Je höher das Risiko, desto strenger die Pflichten, die an die Anbieter und Betreiber gestellt werden!

1. Worüber sprechen wir eigentlich?

2. Begriffssuche – zwischen KI-Verordnung und BetrVG



- Im Bereich „Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit“ sind v.a. Hochrisikosysteme nach Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anlage 3 zur KI-VO anzunehmen, die bestimmungsgemäß
 - für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten
 - für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, die für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens verwendet werden sollen
- Einsatz von Hochrisikosystemen grundsätzlich erlaubt – zusätzliche Pflichten des Anbieters und Betreiber
- Ausnahmeregelung in Art. 6 Abs. 3 KI-VO: Systeme, die kein erhebliches Risiko für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Grundrechte natürlicher Personen bergen

I. Worüber sprechen wir eigentlich?

3. Anwendungsbereiche und Relevanz von KI im Betrieb



<https://de.statista.com/infografik/30520/geschaeftsbereiche-in-denen-ki-als-zentraler-bestandteil-gilt-gelten-wird/>

I. Worüber sprechen wir eigentlich?

3. Anwendungsbereiche und Relevanz von KI im Betrieb



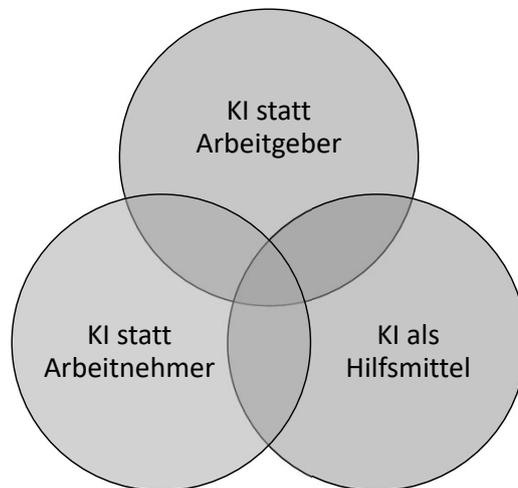
Steigende Relevanz am Beispiel des Personalwesens:



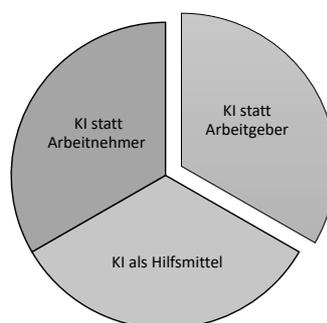
- Zahlreiche Anwendungsbereiche, z.B. im
 - Bewerbungsprozess
 - Einstellungsprozess
 - Bewertungsprozess
 - Weiterentwicklungsprozess
 - Ermittlungen/Compliance
- Aber auch KI als Entwicklungstool, Unterstützung bei der Dokumentenerstellung etc. zur
 - Erhöhung der Produktivität
 - Erhöhung der Arbeitsqualität
 - Stärkung der Unabhängigkeit menschlicher Arbeitskraft
 - Entwicklung neuer Geschäftsmodelle

Das bringt Herausforderungen mit sich....

II. Was bedeutet KI für unsere tägliche Arbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht?



II. Was bedeutet KI für unsere tägliche Arbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht?

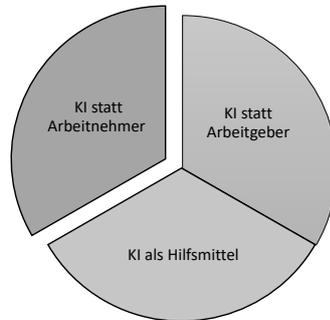


- Effizientere Arbeitsorganisation dank KI
- Übertragung des Weisungsrechts an KI
- Diskriminierung bei Personalentscheidungen durch KI
- Datenschutz/Verbot automatisierter Entscheidungen, Art. 22 DSGVO
- Billigkeit als Grenze des Weisungsrechts

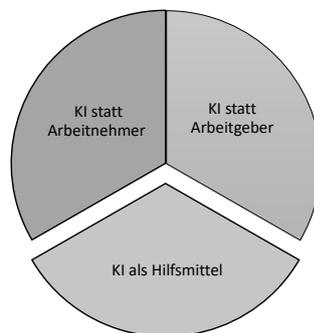
II. Was bedeutet KI für unsere tägliche Arbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht?



- Höchstpersönlichkeit der Arbeitsleistung
- Offenlegungspflicht
- Wegfall von Arbeitsplätzen



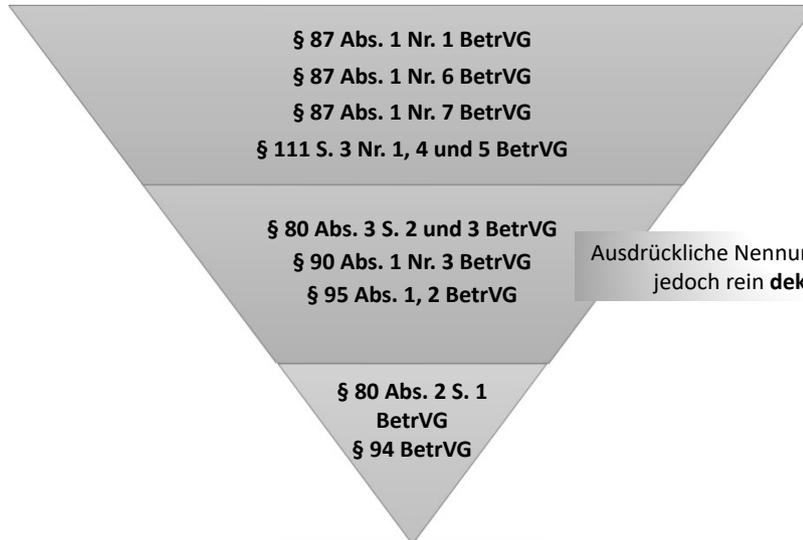
II. Was bedeutet KI für unsere tägliche Arbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht?



- Weisungen zu Nutzung/Verbot von KI-Systemen
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Verantwortung und Compliance
- Haftungsrisiken/Schutz von Geschäftsgeheimnissen
- Qualifizierung und Schulung

III. Wann darf der Betriebsrat mitreden?

1. Beteiligungsrechte im Hinblick auf die Nutzung von KI im Betrieb



Ausdrückliche Nennung im Zusammenhang mit KI, jedoch rein **deklaratorische Wirkung!**

III. Wann darf der Betriebsrat mitreden?

2. Nicht immer: ArbG Hamburg vom 16.01.2024 – 24 BVGa 1/24



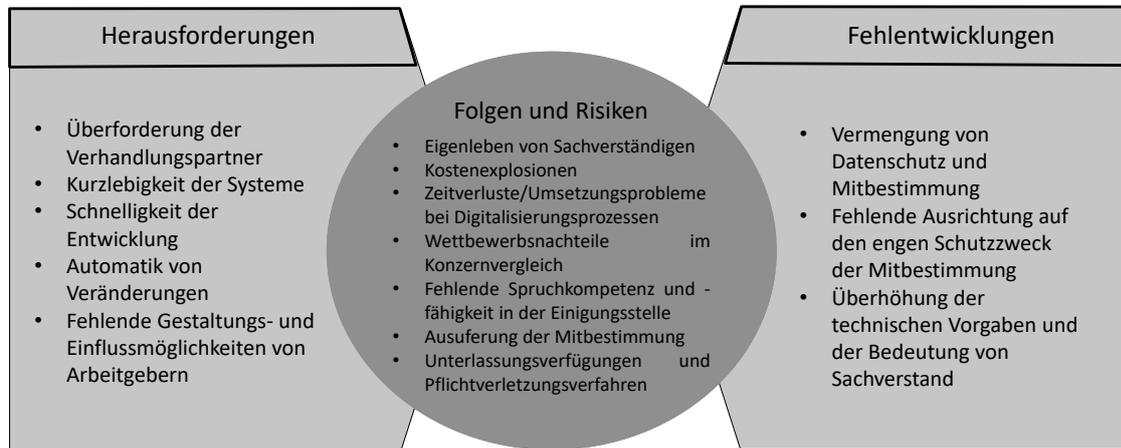
Umfang der Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 BetrVG am Beispiel des Einsatzes von ChatGPT

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
<ul style="list-style-type: none">Generative KI-Systeme sind ArbeitsmittelInterne Richtlinien betreffen ebenfalls nur das Arbeitsverhalten	<ul style="list-style-type: none">Keine arbeitgeberseitigen Zugriffsmöglichkeiten aufgrund Benutzung privater E-Mail-AdressenWebbrowser?„Software as a Service“?	<ul style="list-style-type: none">Unsubstanziierter VortragKeine Gefährdung erkennbar

ChatGPT kann in anderem Zusammenhang mitbestimmungspflichtig sein !

IV. Wie gehen wir in der Praxis damit um?

1. Bisherige Anforderungen an die Mitbestimmung



IV. Wie gehen wir in der Praxis damit um?

2. Einbindung wichtiger Stakeholder bei der KI-Strategie



- Entwicklung einer nachhaltigen **KI-Strategie**
- Etablierung **effizienter Workflows** und **schneller Entscheidungsprozesse**
- z.B. durch Festlegung von Verantwortlichkeiten (bis C-Level), Schulung der Beteiligten (KI-VO, DSGVO, BetrVG) und regelmäßige Jour Fixes



- **Recruitment- und Retentionsthema**
- Unerlässlichkeit der **Schulung der Arbeitnehmer** an und mit Systemen ausgehend von der KI-Strategie
- Insbesondere Berücksichtigung psychologischer Aspekte, z.B. Zukunftsängste
- **Fördern und zu Fordern** von Arbeitnehmern, etwa im Rahmen eines **sog. „Ideenmanagements“**

- Digitale Transformation auf Dauer nur mit BR
- **Frühzeitige und kontrollierte Einbindung**
- **Sensibilisierung des Betriebsrats** im Hinblick auf die KI-Strategie
- Identifizierung und **gezielte Förderung** IT-/KI-affiner Betriebsratsmitglieder

IV. Wie gehen wir in der Praxis damit um?

3. Vorbereitung einer KI-Vereinbarung



Vielmeier
Rieble

- Überprüfung bestehender Regelungen im Betrieb, z.B. von (Rahmen-)Vereinbarungen zur Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen auf ihre Zukunftsfähigkeit und die Vereinbarkeit mit der KI-Strategie
- Einholung notwendiger Informationen und Durchführung vorgeiflicher Prozesse
 - Informationen zum System: Standort des Servers; Darstellung der Prozesse; Nutzungsformen und –zwecke; Listung der Zugriffsberechtigungen
 - Datenschutzrechtliche Einschätzungen (z.B. Grundsatz der Datenminimierung, Zweckbindung etc.)
 - Arbeitsschutzrechtliche Einschätzungen (z.B. Bewertung des Herstellers zum barrierefreien Zugang, Softwareergonomie)
- Erarbeitung eines auf Basis der KI-Strategie passenden Entwurfs einer „KI-Vereinbarung“
- Planung des Informations- und Kommunikationsprozesses

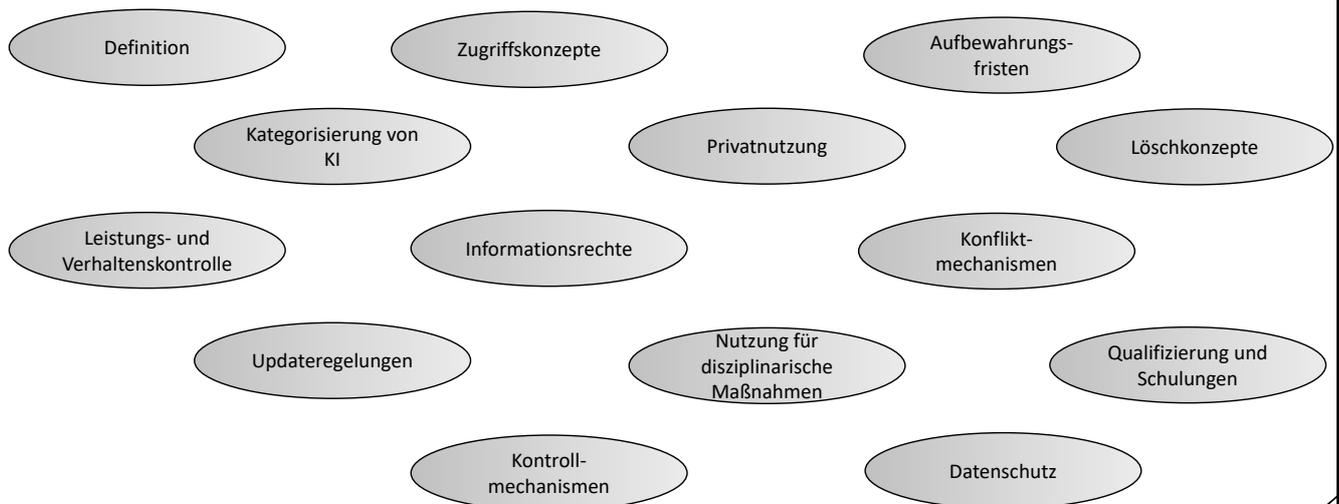
...und dann geht's an die Verhandlung

IV. Wie gehen wir in der Praxis damit um?

4. Inhalt und Ausgestaltung einer „KI-Vereinbarung“



Vielmeier
Rieble



V. Ausblick



„In zehn Jahren wird die Zusammenarbeit mit künstlicher Intelligenz (KI) für uns selbstverständlicher sein als der Einsatz von Mobiltelefonen heute.“

Ihre Referentin



Dr. Susanna Stöckert
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht

+49 (89) 998 298 26 - 4
+49 (89) 998 298 26 - 9
susanna.stoekert@vielmeier.de



- Seit 2024 Rechtsanwältin bei Vielmeier Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
- Seit 2023 Fachanwältin für Arbeitsrecht
- 2020 bis 2024 Rechtsanwältin bei KLIEMT.Arbeitsrecht in München und Düsseldorf mit Fokus auf der arbeitsrechtlichen Begleitung von komplexen Um- und Restrukturierungen sowie Verhandlungen mit Betriebsräten, u.a. zur Einführung technischer Einrichtungen
- Promotion 2020 mit einer Dissertation über „Arbeitsrechtliche Fragestellungen bei der Ein- und Durchführung der Scrum-Methode als Beispiel agiler Arbeitsmethoden“
- Studium der Rechtswissenschaften an der LMU München und Universität Aix-Marseille sowie Referendariat am OLG München