

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung für Betriebsräte.	5
Einleitung	7
Abkürzungsverzeichnis	21
Literaturverzeichnis	25
§ 1 Technische Grundlagen zur ersten Einschätzung bei der Einführung von KI-Systemen im Betrieb	29
Katharina Zweig	
I. Eine kurze Historie der Künstlichen Intelligenz bis 1980.	30
II. Maschinelles Lernen – die Maschine lernt an Beispielen.	31
III. Mögliche Probleme bei der Entwicklung und dem Einsatz von KI in Betrieben.	37
IV. Entscheidungen mit KI-Systemen	39
V. Sprachmodelle – was können sie, was können sie nicht?	44
VI. Zusammenfassung	45
§ 2 Zwischen Technik und Betriebsverfassung – Versuche einer Begriffsdefinition von Künstlicher Intelligenz	48
Carla Schmidt	
I. Einleitung	48
II. Begriff der KI i. S. d. BetrVG.	50
1. Wortsinn	50
a) KI im allgemeinen rechtswissenschaftlichen Schrifttum .	50
b) Begriff der KI in anderen nationalen Gesetzen und Verordnungen.	51
aa) Investitionsgesetz Kohleregionen (InvKG)	51
bb) Außenwirtschaftsverordnung (AWV)	51
c) Begriff der KI im Verständnis der nationalen Rechtsprechung	52
2. Gesetzesbegründung	53
a) Starke KI	53
b) Schwache KI	53
	11

Inhaltsverzeichnis

3.	Regelungskontextabhängiges Verständnis von KI im BetrVG.	54
a)	Nicht deterministisches Verständnis.	54
b)	Ausrichtung am Begriff des maschinellen Lernens.	55
c)	Stellungnahme: Keine Eingrenzung von »schwacher KI« durch weitere Merkmale	55
4.	Einflüsse der KI-VO	57
a)	Grundlagen KI-VO	57
b)	Definitionsprozess und Interessenlage	58
aa)	OECD und andere internationale Organisationen. .	58
bb)	Regelungsentwurf der Europäischen Kommission .	59
cc)	Regelungsentwurf des Europäischen Parlaments ...	60
dd)	Regelungsentwurf des Rates der Europäischen Union	60
ee)	Trilog-Verhandlungen	61
c)	Definition »KI-System« in Art. 3 Nr. 1 KI-VO	61
aa)	Merkmale eines KI-Systems	62
bb)	Abgrenzung vom KI-Modell mit allgemeinem Verwendungszweck.	63
d)	Möglichkeiten der Konkretisierung der Definition eines KI-Systems	64
e)	Konsequenzen für das nationale Recht.	65
aa)	Bindungswirkung	65
bb)	Ausstrahlung	65
5.	Exkurs: KI-Verständnis in den USA	66
III.	Fazit	68
§ 3	Künstliche Intelligenz und der Wandel von Arbeit	70
	Tobias Kämpf	
I.	Einleitung: KI kommt in der Praxis an	70
II.	Umbruch in Wirtschaft und Arbeitswelt: Auf dem Weg in eine neue »Informationsökonomie«	73
III.	Tsunami auf dem Arbeitsmarkt? KI braucht Arbeit	76
IV.	Die Folgen für Arbeit und Beschäftigte	80
1.	Blick in die Praxis: So wird KI eingesetzt	80
2.	Neue Potenziale für »gute Arbeit«: Aufbruch in eine neue Phase der Humanisierung?	82
3.	Reality-Check: Kostensenkung, Kontrolle und Entwertung von Arbeit	85
V.	Am Scheideweg: KI muss gestaltet werden	87
1.	KI braucht einen neuen Leitstern.	87
2.	KI als Handlungsfeld für Betriebsräte	89
3.	Ausblick: KI nachhaltig gestalten	91

§ 4 Die KI-Verordnung – von Bedeutung auch für Arbeitnehmer? 94
Wolfgang Däubler

I. Einführung 94
1. Unterschiedliche Haltung zur KI 94
2. Rechtliche Regelung? 95

II. Der Regelungsgegenstand 96
1. Sachlicher Geltungsbereich: KI-Systeme 96
2. Die Einteilung in Risikokategorien 97
3. Verhältnis zum Arbeitsrecht und zum Datenschutz 97

III. KI-Systeme mit unannehmbarem Risiko 98
1. Unterschwellige Beeinflussung 99
2. Ausnutzung der Schwäche einer Person 99
3. Bewertung von Menschen aufgrund ihres sozialen Ver-
haltens oder persönlicher Eigenschaften 100
4. Ermittlung des Risikos, dass jemand Straftaten begeht 101
5. Erstellung von Datenbanken zur Gesichtserkennung 101
6. Ermittlung von Emotionen 102
7. Biometrische Kategorisierung 102
8. Echtzeit-Fernidentifizierungssysteme 103
9. Sanktionen 103
10. Weitergehende Bestimmungen in der Plattformrichtlinie 104

IV. Hochrisiko-KI-Systeme 104
1. Wann liegt ein Hochrisiko-System vor? 104
a) Die Qualifizierung im Normalfall 104
b) Ausnahmefälle 106
c) Nachträgliche Änderungen 107
2. Anforderungen an Hochrisiko-Systeme 107
a) Risikomanagementsystem 107
b) Daten-Governance 108
c) Transparenz 109
d) Menschliche Aufsicht 109
e) Genauigkeit, Robustheit und Cybersicherheit 110
3. Pflichten der Anbieter 110
4. Pflichten weiterer Personen 111
a) Importeure, Händler und andere Beteiligte der Wert-
schöpfungskette 111
b) Pflichten des Betreibers 112
5. Verwaltungsmäßige Umsetzung 113

V. KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck 114

VI. Sonstige KI-Systeme 116
1. KI-Kompetenz 116
2. Transparenzpflichten 117
3. Freiwillige Verhaltenskodizes 117

Inhaltsverzeichnis

VII.	Einschätzung.	117
1.	Produktsicherheitsrecht zu Lasten der kleineren Unternehmen?.....	117
2.	Implementationsprobleme mit Schlagseite.....	118
3.	Das ausgeklammerte Problem: Gewinnung des Trainingsmaterials.	119
a)	Datenschutzrechtliche Voraussetzungen	119
b)	Urheberrechtliche Voraussetzungen	120
c)	Nutzung maschinenbezogener Daten.....	120
4.	Ein weiteres nicht behandeltes Problem: Die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt	121
VIII.	Zusammenfassung.....	121
§ 5	Einsatz von KI bei der Rekrutierung, der Entwicklung, der Organisation und dem Abbau von Personal	123
	Isabell Hensel, Ina Reichhold	
I.	Einführung	123
II.	KI-Anwendungen im Personalbereich und Mitbestimmungsrechte	124
1.	Personalrekrutierung.....	124
a)	Anwendungsebene.....	124
b)	Rechtliche Risiken	125
aa)	Datenschutz und Persönlichkeitsrechte.....	125
bb)	Diskriminierungsrisiken	128
c)	Mitbestimmungsebene	131
aa)	Allgemeine Herausforderungen	131
bb)	Konkrete Beteiligungsrechte	132
2.	Personalentwicklung, -organisation und -abbau	137
a)	Anwendungsebene.....	137
b)	Rechtliche Risiken	139
c)	Mitbestimmungsebene	141
III.	Schlussfolgerungen für die Betriebsratsarbeit	144
§ 6	Kontrolle durch KI?	148
	Wolfgang Däubler	
I.	Ein Blick in betriebliche Anwendungsfelder	148
II.	Beurteilungskriterien nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	150
III.	Übertragung auf die Kontrolle im Arbeitsverhältnis	153
1.	Die Maßstäbe des Bundesverfassungsgerichts	153
2.	Rückgriff auf § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG?.....	154
a)	Vorgaben des EU-Rechts für den Arbeitnehmerdatenschutz.....	154
b)	Konsequenzen für § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG.....	155

3.	Rückgriff auf § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG?.....	157
4.	Rückgriff auf Art. 6 Abs. 1 DSGVO.....	157
IV.	Vereinbarkeit mit der KI-Verordnung	158
V.	Praktische Anwendungsfälle	159
1.	Zugangskontrolle und Authentifizierung – Fall 1	159
2.	Prognose künftigen Verhaltens – Fall 2.....	160
3.	Durch KI erweiterte Videoüberwachung – Fall 3	162
4.	Ortungs- und Steuerungssysteme – Fall 4.....	164
5.	Auswertung der Kommunikationsbeziehungen – Fall 5.....	166
6.	Smart Watch und Gesundheitsschutz – Fall 6	166
VI.	Auskunftsanspruch des Betroffenen	167
§ 7	KI als Arbeitsmittel und im Arbeitsprozess	168
	Laurens Brandt, Ernesto Klengel	
I.	Einführung	168
1.	KI bei der Arbeit: Anwendungsfelder in Büro, Produktion und Logistik.....	168
2.	Auswirkungen und Risiken für Arbeitnehmer:innen.....	169
3.	Rechtsgrundlagen.....	170
a)	KI-Verordnung der EU	170
b)	Plattformarbeitsrichtlinie der EU	171
c)	Datenschutz-Grundverordnung der EU.....	172
d)	Maschinenverordnung	172
e)	Wirkungsweise und Zusammenspiel	173
f)	Nationale Regelungen	173
II.	Freiwilliger Einsatz von KI durch Arbeitnehmer:innen.....	174
1.	Pflichten des Arbeitgebers beim freiwilligen Einsatz	174
2.	Keine Erlaubnis- oder generelle Anzeigepflicht.....	175
3.	Möglichkeit des Verbots durch den Arbeitgeber	177
III.	Anordnung des Einsatzes von KI durch den Arbeitgeber	177
IV.	Pflichten des Arbeitgebers beim Einsatz von KI als Arbeitsmittel .	178
1.	Pflichten aus der KI-Verordnung.....	179
a)	Arbeitgeber als Anbieter oder Betreiber.....	179
b)	Einstufung von KI nach Risikogruppen.....	179
aa)	Verbotene Praktiken.....	179
bb)	Hochriskante KI-Systeme	180
c)	Pflichten des Arbeitgebers als Anbieter von KI-Systemen	180
d)	Pflichten des Arbeitgebers als Betreiber von KI-Systemen	181
e)	Rechte des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin....	183
2.	Pflichten bei Einsatz der KI zur Ausübung des Direktionsrechts	183
a)	Vorbehalt der menschlichen Entscheidung	184
b)	Ausübung des Direktionsrechts nach billigem Ermessen	187

Inhaltsverzeichnis

3.	Datenschutzrechtliche Pflichten.....	189
4.	Arbeits- und Gesundheitsschutz	192
a)	Gesundheitsgefährdungen beim Einsatz von KI.....	192
b)	Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz	193
c)	Pflichten nach der Betriebssicherheitsverordnung.....	194
d)	Exkurs: Einfluss der Maschinen-VO.....	194
e)	Rechte des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin....	195
V.	Haftungsrisiken für Beschäftigte beim Einsatz von KI am Arbeitsplatz.....	197
1.	Aktuelle Rechtsfragen und anstehende Rechtsentwicklungen.	197
2.	Überblick über wichtige Haftungsfragen beim Einsatz von KI als Arbeitsmittel.....	199
a)	Haften Beschäftigte überhaupt für Schäden beim Arbeitgeber?	199
b)	Haften Beschäftigte auch für Schäden bei Dritten?	199
c)	Welche Verantwortung hat der Arbeitgeber bezüglich Qualifizierung, Schulung und Anleitung der Beschäftigten?.....	200
d)	Haften auch die Anbieter von KI-Systemen?.....	200
e)	Wann haften Arbeitgeber für Schäden beim Einsatz von KI-Systemen bei Dritten?	201
3.	Insbesondere: Haftung wegen Urheberrechtsverstößen	202
a)	Beschäftigte als Urheber:innen?	203
b)	Übertragung von Urheberrechten an den Arbeitgeber und Vergütungsansprüche der Beschäftigten	204
c)	Urheberrechtliche Risiken bei der Nutzung von generativer KI.....	205
4.	Insbesondere: Haftung aufgrund von Datenschutzverstößen .	206
5.	Insbesondere: Haftung für Verstöße gegen die KI-Verordnung	209
§ 8	Welche Rechte haben Betriebsrat und Personalrat?.....	210
	Ernesto Klengel, Johanna Wenckebach	
I.	Einführung: Gute Arbeit mit Hilfe von KI ist kein Selbstläufer ...	210
II.	Mitbestimmungsgesetze und KI: wenig explizite Regeln.....	213
1.	Betriebsverfassungsgesetz	213
2.	Personalvertretungsgesetze	214
3.	KI im mitbestimmungsrechtlichen Sinn?	215
4.	Verhältnis der KI-Verordnung zu Mitbestimmungsgesetzen und betrieblichen Vereinbarungen	216
III.	Beschaffung von Informationen über den KI-Einsatz	217
1.	Informationsanspruch der Beschäftigten selbst.....	217
2.	Informationsrechte der Betriebsräte	218
3.	Informationsrechte der Personalräte	220

4.	Hürden bei der Durchsetzung und ihre Stärkung durch die KI-Verordnung	221
5.	Beratungsrechte	224
IV.	Überwachung der Einhaltung von zugunsten der Beschäftigten eingreifenden Vorschriften	224
V.	Mitbestimmen und regeln	225
1.	Entscheidung über die Ausübung von Mitbestimmungsrechten	226
a)	Entscheidung über das »Ob«	226
b)	Entscheidung über das richtige Mitbestimmungsgremium	227
c)	Einbeziehung der Belegschaft und Zugangsrechte	227
2.	Tatbestände der Mitbestimmung	229
a)	Änderung der Arbeitsabläufe, Beschäftigungssicherung und Milderung der wirtschaftlichen Nachteile	229
aa)	Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	230
bb)	Betriebsänderungen: Interessenausgleich und Sozialplan	230
cc)	Beschäftigungssicherung unabhängig vom Vorliegen einer Betriebsänderung; Personalplanung ...	231
b)	Weiterbildung und Qualifizierung	232
c)	Arbeits- und Gesundheitsschutz	234
d)	Leistungskontrolle und Überwachung – Beschäftigten-datenschutz	236
e)	Personelle Einzelmaßnahmen	239
f)	Ordnungsverhalten	240
3.	Folgen von Verstößen gegen Mitbestimmungsrechte	241
4.	Sachverstand, Wissen und Kapazitäten der Gremien	243
5.	Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen – die rechtlichen Grundlagen	245
a)	Gestaltungsspielräume freiwilliger Regelungen	246
b)	Prozessorientierte Vereinbarungen	247
c)	Elemente einer KI-Vereinbarung in Betrieb oder Dienststelle	248
§ 9	Gute oder schlechte KI? Wie der Betriebsrat dies beurteilen kann	251
	Tobias Krafft, Anita Klingel	
I.	Einführung in die Rolle des Betriebsrats bei der Prüfung von KI-Anwendungen	251
1.	Relevanz der Mitbestimmung bei der Einführung von KI-Systemen	252
2.	Wie klassische Software und KI sich unterscheiden	252

Inhaltsverzeichnis

II.	Kompetenzen und Expertise	253
1.	Was Betriebsräte selbst wissen müssen	253
2.	Wo Externe Betriebsräte unterstützen können.	255
3.	Qualifikation und Weiterbildung von Mitarbeitenden	256
III.	Kriterien und Merkmale zur Evaluierung von KI-Systemen.	257
1.	Qualitätsmaße des Systems	257
2.	Zuverlässigkeit und Robustheit	258
3.	Fairness und Unvoreingenommenheit	258
4.	Transparenz und Erklärbarkeit.	260
5.	Datenschutz und Informationssicherheit	260
6.	Nutzerfreundlichkeit und Akzeptanz	261
7.	Ökologische und technische Nachhaltigkeit.	262
IV.	Praktische Prüfverfahren und Bewertungsmethoden – ein Prozessmodell.	263
1.	Prozessmodell	263
2.	Technische Prüfverfahren	266
3.	Nicht technische Prüfverfahren	270
V.	Fazit und Empfehlungen	275
 § 10 Worauf Betriebsrat und Personalrat achten müssen. Erfahrungen und Beispiele für Formulierungen aus Verhandlungen über KI-Vereinbarungen		
Herta Däubler-Gmelin		276
I.	Einführung	276
II.	Grundfakten	277
1.	Bereits vorhandenes Wissen nutzen	277
2.	Schwerpunkte bilden/Arbeitsplanung gestalten.	277
3.	Mitarbeiter und erfahrene IT-Kollegen einbinden	279
4.	Datenschutzbeauftragten einbinden	279
5.	Geplante KI-Systeme vor Beschaffung prüfen	280
6.	Rechte und Interessen der Beschäftigten kennen und ein- bringen.	280
7.	Nochmals: Rechtzeitige Prüfung des geplanten KI-Systems ..	281
8.	Notfalls die Einigungsstelle anrufen	283
9.	Prüfung, Dokumentierung, Bewertung.	283
10.	Fazit	284
III.	Verhandlungseinstieg und empfohlene Regelungspunkte	284
1.	Workshops.	284
a)	Workshop für Betriebsräte	284
b)	Ein gemeinsamer Workshop mit Entscheidern des Arbeitgebers	285
2.	Welche Punkte müssen in eine Regelung?	285
3.	Anlage: Prüfkatalog für KI-Systeme (Steckbrief/Checkliste) ..	289

IV. Regelungsmöglichkeiten/Regelungsvarianten 291

 1. Richtlinien von Unternehmen 291

 2. Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien 292

 3. Zuständigkeitsfragen 293

V. Beispielhafte Formulierungen für Leitfaden/Verständigung
 mit Prüfkatalog, die dann – je nach Zuständigkeit – durch eine
 Konzernbetriebsvereinbarung, Gesamtbetriebsvereinbarung
 oder Betriebsvereinbarung ergänzt werden 296

VI. Konzernbetriebsvereinbarung/Gesamtbetriebsvereinbarung/
 Betriebsvereinbarung ohne gemeinsam vereinbarte Leitlinie/
 Verständigung/Richtlinie und ohne gesondert vereinbarten
 Prüfkatalog 303

VII. Betriebsvereinbarungen 308

VIII. Anhang 308

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren 309

Stichwortverzeichnis 311