

Systemrelevant 263 - Wie KI die Arbeitswelt verändert

2025-09-07

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:12 Marco Herack

Heute ist Dienstag, der 19. August 2025. Willkommen zur 263. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und wir werden uns heute mit KI befassen, Ernesto. Das scheint mir dein Leib- und Magenthema zu werden und vielleicht sollte es auch meins werden.

00:00:30 Ernesto Klengel

Ja, ich finde schon, Marco, weil KI wirklich ja ganz grundlegend auch unsere Arbeitswelt verändert und und das, was wir jeden Tag auch, also nicht nur im Privaten machen, sondern eben auch am Arbeitsplatz, das finde ich, wird zu wenig beachtet und gleichzeitig sehen wir, dass es jetzt schon Einzug hält an den Arbeitsplätzen und deshalb haben Wolfgang Däubler und ich uns zusammengetan und geben ein Buch heraus, was sich mit den Fragen, nicht nur den Rechtsfragen, auch anderen Fragen des Einsatzes von KI am Arbeitsplatz befasst. Und wir wollen gerne heute darüber sprechen, was darin so Schönes steht.

00:01:04 Marco Herack

Das war Ernesto Klengel, der Direktor des HSI, also des Hugo-Sinsheimer-Instituts, das sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung beschäftigt. Und ebenfalls mit dabei, Wolfgang Däubler, ich grüße dich.

00:01:14 Wolfgang Däubler

Hallo, grüß dich.

00:01:16 Marco Herack

Du bist Arbeitsrechtler aus Bremen und berätst Betriebsräte und vor allen Dingen warst du Professor an der Uni Bremen.

Und dann unsere Hörerinnen und, vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de antickern. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach per E-Mail senden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und keine Folge verpasst. Ernesto hat schon angedeutet, es geht heute um ein Buch, das nennt sich 'KI im Betrieb' und wir haben ja schon mehrfache Folgen, deswegen

habe ich Ernesto gerade so angeteasert, zu KI gehabt. Es kommt immer wieder vor, es kommt vor allen Dingen immer häufiger vor, habe ich den Eindruck. Das heißt, das Thema fächert sich aus und man könnte schon fast vermuten, Wolfgang, dass das dann auch die Motivation zu dem Buch war, oder?

00:02:07 Wolfgang Däubler

Ja, das war durchaus die Motivation, weil ich mach des Öfteren Betriebsräte Seminare und in den Seminaren zu KI, aber auch zu anderen Themen, kam immer wieder die Frage auf: Wir haben da so im Betrieb, Pläne, KI-Systeme einzuführen oder da ist was eingeführt worden. Das ist wahrscheinlich KI. Was können wir da eigentlich machen? Was steht uns da bevor? Was kann der Arbeitgeber damit anstellen?

00:02:38 Wolfgang Däubler

Das ist natürlich 'ne Frage, der man sich stellen muss und da muss man, wenn man also sagt, man muss was für Arbeitnehmerinteressen tun in dieser Gesellschaft, da muss man sich mit diesen Dingen auseinandersetzen. Denn man muss im Prinzip, genauso sachkundig sein wie die andere Seite, um einen vernünftigen Ausgleich zu schaffen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberinteressen. Und das mit auch ein Grund, weshalb ich mir dann gesagt habe: Okay, also so ein Buch sollte man schreiben und das sollte man machen, zumal die allgemeine Literatur typischerweise über KI als solche schreibt, aber nicht unbedingt über die Anwendung im Betrieb.

00:03:19 Ernesto Klengel

Und wir sind eben noch mal im Arbeitsverhältnis und da sind wirklich die Bedingungen ja wirklich noch mal anders. Man ist ja einfach dem Arbeitsverhältnis oder dem Arbeitszusammenhang ein Stück weit auch ausgeliefert. Man entscheidet ja dann auch nicht, mit welchem System man jetzt unbedingt arbeitet oder jedenfalls nicht in dem gleichen Maße, wie man es vielleicht im Privaten auch tun kann. Und deshalb ergeben sich da ja bestimmte auch Abhängigkeitsverhältnisse. Man ist dieser Situation einfach ein Stück weit ausgeliefert als Beschäftigte und deshalb ist es wichtig, hier wirklich noch mal genau hinzugucken und das ist, finde ich, eine Perspektive, der da ein bisschen wenig auch beachtet wird in der allgemeinen Diskussion.

00:03:56 Ernesto Klengel

Wenn man sich so andere Podcasts, es soll ja noch andere geben, mal anhört eben auch zu diesen Themen ist es eben oftmals so, dass die Arbeitswelt da gar nicht vorkommt und deshalb finde ich es eben auch wichtig, dass sich das Buch eben jetzt auch gar nicht so akademisch, sondern soll es ist ein Buch, was wirklich für die Praxis eben auch helfen soll und zwar eben für Interessenvertretungen, Betriebsräte, aber auch Personalräte und auch Beschäftigte, die natürlich jetzt vor der Situation stehen, dass sie da vielleicht irgendwie mit Dingen arbeiten sollen und die sich da wirklich mal vertiefen wollen, was da dann eben auch gilt und wie da die Hintergründe auch sind.

00:04:30 Ernesto Klengel

Und das Buch ist aber eben nicht nur ein rechtliches Buch, es geht eben nicht nur um Rechtsfragen, sondern wir starten ganz allgemein auch mit natürlich, weil das ist eine neue Technologie mit den technischen Hintergründen. Und wir sind total froh, dass wir dafür Katharina Zweig gewinnen konnten, die ja vielleicht auch dem ein oder der anderen auch bekannt ist, durch Bücher, in der sie die Funktionsweise auch von künstlicher Intelligenz sehr anschaulich auch beschreibt. Sie kann unheimlich gut erklären und macht das auch hier mit dem einführenden Beitrag in dem Band.

00:05:01 Ernesto Klengel

Mit dem sie mal die Grundlagen legt dazu, was eigentlich die neue Entwicklung in der Technik eben auch ist und das ist das maschinelle Lernen. Einen interessanten Punkt fand ich da eben noch mal, dass sie noch mal betont, dass ja sozusagen dieser Technik ja auch 'ne 'ne Selbstständigkeit auch zugeschrieben wird, ne? Und auch so 'ne so 'ne menschenähnliche Arbeitsweise. Und da sagt sie, im Vergleich zu den bisherigen Programmierformen ist das schon 'n Stück weit so, dass die Systeme zwischen 'n Stück weit auch selbstständig arbeiten. Da sind wir nicht durchprogrammiert, nicht in dem Sinn deterministisch.

00:05:32 Ernesto Klengel

Also sie haben gelernt, aber sie sind weit davon entfernt, dass sie sich selbst Aufgaben suchen, dass sie sich selbst auch Datenquellen suchen und so etwas. Und das ist, meint sie, mit der aktuellen Form, wie sie programmiert sind, auch nicht erreichbar. Da gibt es ja durchaus unterschiedliche Meinungen auch in der Informatik, aber sie bezieht hier eben auch die Stellung, dass wir so etwas noch auf absehbare Zeit mit den Methoden, die wir sehen, auch gar nicht erreichen können. Aber wo sie eben auch dann dazu noch mal vertieft, da geht es bei ihr noch mal um die Frage, zu welchen Mitteln kann man denn diese neuen Technologien eben einsetzen, für welche Art von Entscheidungen auch, ne?

00:06:12 Ernesto Klengel

Und dann sagt sie ja, für bestimmte Entscheidungen, wie jetzt über eine Tatsache, die eben nachprüfbar ist, kann man sie natürlich einsetzen, dass man es auch vielleicht auch nur sagt, das ist 'ne klare Rechtsfrage, die man entscheiden will oder wo man wissen will, wie ist denn eigentlich jetzt die Rechtsprechung dazu? Dazu kann man es einsetzen, das kann man ja auch überprüfen. Aber wo sie eben abrät, ist einmal, wenn es 'ne Frage ist, die 'ne singuläre Situation ist. Da nimmt sie dann als Beispiel, die Corona-Pandemie, also unternehmerische Entscheidungen, dann eben, wie soll man da jetzt reagieren?

00:06:42 Ernesto Klengel

Da kann natürlich 'ne künstliche Intelligenz nicht weiterhelfen. Aber eben auch Entscheidungen, die einem Werturteil nahe kommen, also die einen komplexen Hintergrund haben, wo man Dinge auch abwägen muss, also letztlich, wo man eine Entscheidung trifft, wo Experten unterschiedlicher Meinung sein können, die

man dann aber eben begründen muss. Und da sagt sie, das funktioniert bei künstlicher Intelligenz nicht, weil die können es letztlich nicht begründen. Und man kann auch nicht nachvollziehen, wie sie darauf gekommen sind. Das sind Wahrscheinlichkeitswerte, die da, ausgegeben werden.

00:07:13 Ernesto Klengel

Und das muss man eben da berücksichtigen. Ja, und das hat natürlich eine wichtige Folgerung dann für, wenn man das überträgt auf die Arbeitswelt, dass man künstliche Intelligenz nicht einsetzen sollte, um Personalentscheidungen zu treffen oder vielleicht sogar vorzubereiten. Denn die Bewertung einer Arbeitnehmerin, von einem Arbeitnehmer ist ja immer irgendwie auch eine Wertentscheidung. Das heißt die Frage, wen stellt man jetzt ein? Das ist eine Wertentscheidung. Und die sollte von Menschen getroffen werden und nicht von Maschinen. Und das finde ich ist eine sehr weitgehende und auch sehr gut begründbare Folgerung, auch aus den technischen Entwicklungen, die man dann aufgreifen kann, die auch aufgegriffen werden, dann in der rechtlichen Diskussion zum Beispiel eben im Beitrag von Isabel Hensel und Ina Reichhold zu den Fragen Personalentscheidung durch KI und die rechtlichen Fragen, die sich daran anknüpfen, die behandeln dieses Thema und knüpfen dann eben sehr schön an diese technischen Grundlagen an.

00:08:07 Marco Herack

Wolfgang, du hast dich mit dem Thema Kontrolle durch KI befasst und da spielt das ja auch schon 'n bisschen mit rein, was Ernesto gesagt hat, ne. Was ist eigentlich KI und was kann sie und, man das dann nachvollziehen? Weil das sind ja dann so Grundsatzfragen, die dann wiederum zu der Bewertung führen, was man die KI überhaupt machen lassen kann und sollte.

00:08:29 Wolfgang Däubler

Ja, und da besteht die Gefahr, dass die KI eingesetzt wird, um die eh schon ziemlich weit entwickelte Kontrolle über das Arbeitsverhalten von Beschäftigten noch weiter zu perfektionieren. Also man kann zum Beispiel KI einsetzen, durchaus wirksam für die Zugangskontrolle. Also es gibt Unternehmen, die haben bestimmte sensible Bereiche und da dürfen nur ganz bestimmte Personen rein. Da kann man mit Hilfe von KI schlicht eine Gesichtskontrolle machen.

00:09:01 Wolfgang Däubler

Das ist einfacher als Ausweis oder anderes mehr und das kann man auf simpelste Weise durchführen. Man kann auch und das ist natürlich wiederum ein bisschen fragwürdig und geht mehr in die Richtung von dem, was Ernesto gesagt hat. Man kann, Prognose des künftigen Verhaltens vornehmen. Das wird in den USA heute schon gemacht. Wird beispielsweise der Arbeitnehmer wahrscheinlich den Arbeitsplatz wechseln wollen? Hat er sich mal negativ über die Firma geäußert?

00:09:33 Wolfgang Däubler

War er nicht beim Betriebsfest? Hat er keine Überstunden gemacht und Ähnliches mehr? Man kann sogar so weit gehen und prognostizieren, ob er

vielleicht bereit wäre, bei Konfliktsituationen auch mal in Streik zu treten. Das ist eine Gefahr, dass so etwas ermittelt wird. Man kann die Videokontrolle intensivieren, man kann Ortungssysteme intensivieren, insofern als man bei Außendienstmitarbeitern dann feststellt, ob sie irgendwann mal zehn Minuten am Straßenrand ihr Auto geparkt haben und einen kleinen Spaziergang gemacht haben.

00:10:09 Wolfgang Däubler

Und man kann dann rückfragen: "Warum hast du da Pause gemacht?", obwohl eigentlich gar keine Pause anstand. Also man kann da sehr viel Kontrolle intensivieren, beispielsweise dann, wenn man sehr viele elektronische Kommunikationsvorgänge hat. Also, man arbeitet beispielsweise vorwiegend zu Hause im Homeoffice und man kommuniziert mit den anderen immer nur elektronisch und dann kann man unschwer feststellen, dass da bestimmte Leute sehr viel kommunizieren und andere sehr wenig.

00:10:46 Wolfgang Däubler

Und es kann Rückschlüsse möglich machen, wer wichtig ist für den Betrieb und wer weniger wichtig, vielleicht entbehrlich ist für den Betrieb. Das sind alles nur Beispiele. Es gibt aber glücklicherweise, und da kommt nun die juristische Seite ins Spiel, es gibt eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, die im Arbeitsrecht noch nicht so schrecklich bekannt ist. Die sagt, wenn KI eingesetzt wird, braucht man ein besonderes Maß an Rechtfertigung. Das heißt, es muss ein besonders hochrangiges zentrales Rechtsgut wie Leben und Gesundheit dahinterstehen.

00:11:22 Wolfgang Däubler

Und es muss absolut notwendig sein, dass man von dieser Methode Gebrauch macht. Denn KI eröffnet sehr viel mehr Verknüpfungsmöglichkeiten und damit sehr viel mehr Kontrolle über das Verhalten Einzelner, als das ohne KI möglich wäre. Und deshalb kann man auf diese Weise KI auf sehr enge Bereiche beschränken. Also die Kontrolle, die KI-gestützte Kontrolle, ist nur in absoluten Ausnahmesituationen zulässig. Aber es ist wichtig, dass man darauf hinweist, denn die Gefahr ist relativ groß, dass, also ohne dass es irgendwie besonders auffällt, einfach die Betriebe ihre schon vorhandenen Systeme anreichern mit KI. Plötzlich sieht sich dann der Einzelne einer, umfassenden Durchleuchtung ausgesetzt, von der eigentlich gar nichts geahnt hat.

00:12:14 Ernesto Klengel

Ja, da besteht wirklich die Gefahr, dass dieses Persönlichkeitsrecht verloren geht und die Persönlichkeit am Arbeitsplatz eben, weil man alle Prägungen, die man hat, auch aufnehmen kann und dass sie alle technisch verarbeitet werden können und gespeichert werden können. Das ist, genau, eine besondere Gefahrenlage und wir sehen eben, dass das Recht jetzt, es gibt zwar die KI Verordnung, aber wir sind ja natürlich hier eben gerade auch im Persönlichkeitsschutz eben auch bei der Datenschutzgrundverordnung und haben hier dann allgemein, formulierte Grundsätze, die wir jetzt runterbrechen müssen auf die Anwendung und das ist eben jetzt die Aufgabe der Juristinnen

und Juristen, die die hier tätig werden müssen. Ja, und wenn wir für die verschiedenen Fallgestaltungen dann eben Antworten finden.

00:12:53 Marco Herack

Das heißt, wir befinden uns jetzt in so einer Phase des großen Aushandelns dessen, was die rechtlichen Folgen der technischen Entwicklung sind.

00:13:02 Ernesto Klengel

Genau, das Juristische. Wir haben in der KI-Verordnung ja einige Regelungen drin. Da haben wir ja auch in der Folge auch schon mal drüber gesprochen, was da so drinsteht. Sind ja auch einige konkrete Verbote dann doch mal drin. Also zum Beispiel die Emotionserkennung; daraus 'ne Prognose zu erstellen. Das soll erst mal nicht möglich sein durch ein KI-System. Und solche Anwendungszwecke. Genau, aber in vielen Bereichen ist das eben jetzt wirklich eine Auslegungsfrage, die nur in der letzten Entscheidungsgewalt eben durch die Gerichte erfolgen muss.

00:13:32 Ernesto Klengel

Aber man kann natürlich bestimmte Leitlinien eben ziehen. Aber wo eben das ganz konkret auch geregelt wird, da muss man nicht auf die Gerichte warten: Das ist die betriebliche Mitbestimmung. Das heißt, dass man, die allgemeinen Grundsätze, das allgemeine Recht jetzt mit sich bringt, eben dann herunterbricht auf den konkreten Einsatzzweck, ne? Und das ist das Interessante jetzt, was eben in den Betrieben erfolgen kann.

00:13:54 Marco Herack

Ich musste gerade ein bisschen schmunzeln, als das Beispiel kam, dass ja man dann quasi rausfinden kann, welcher Mitarbeiter das Unternehmen verlassen wird, weil wir denken das immer sehr oft von dieser Seite her. Es kann natürlich auch anders sein und man kann versuchen rauszufinden, welcher Mitarbeiter wird nicht das Unternehmen verlassen und wie kann ich ihn dann optimal ausbeuten, ne. Also das ist dann eher so in diese Richtung. Also ich glaube, die Möglichkeiten, die da entstehen mit den Daten, die dann ja auch verfügbar sind über das Verhalten von Menschen, also nicht nur die persönliche Wahrnehmung, die ein Vorgesetzter hat, da muss er sich ja dann wirklich schon viel interessieren, die sind recht umfangreich.

00:14:35 Ernesto Klengel

Ja, die sind wirklich sehr umfangreich und da kann man auch noch mal einen Schritt weiter gehen und sich die Frage stellen, was heißt das denn jetzt eigentlich für die Arbeitswelt und für den Einsatz von Beschäftigung überhaupt? Also, das ist ja etwas, finde ich, auch wenn man jetzt mit Betriebsräten spricht oder gerade auch mit Beschäftigten, auch bei Schulungen und so etwas, ist das auch 'ne ganz wichtige Frage, die einem immer gestellt wird. Wie ist das denn eigentlich jetzt mit meinem Arbeitsplatz? Muss ich da Sorge haben, dass ich da ersetzt werde? Da kann man ehrlich gesagt nicht von vornherein auch Entwarnung geben, ne? Das ist ja was, was durchaus möglich ist, ne?

00:15:05 Ernesto Klengel

Wir sehen ja in verschiedenen Bereichen eben, dass auch Beschäftigte dazu angehalten werden, quasi auch das KI-System auch zu trainieren und das dann am Ende aber auch den eigenen Arbeitsplatz übernehmen wird. Insofern hat das durchaus auch Schattenseiten und auch dazu haben wir einen Beitrag, der sich das wirklich mal aus 'ner sozialwissenschaftlichen Perspektive anschaut, von Professor Tobias Kempf von der University of Labour in Frankfurt, der mal zusammenstellt, wie die Studienlage dazu ist. Also wird jetzt die künstliche Intelligenz dazu führen, dass jetzt es zum Beispiel eben zu einer Massenarbeitslosigkeit auch kommt oder eben auch nicht. Das fand ich 'n ganz wichtiges Thema.

00:15:44 Wolfgang Däubler

Ja, da haben wir ja eingehend mit ihm drüber diskutiert, weil er zunächst sehr optimistisch war und im Grunde genommen nur die Arbeitserleichterungen gesehen hat, die die KI bringen kann. Also es ist in der Tat so, dass natürlich viele sehr belastende Arbeiten gegebenenfalls von einem Roboter übernommen werden können. Ich habe mal einen Journalisten erlebt im ganz anderen Bereich, der sagte, ich freue mich über die KI, denn oft habe ich einen Beitrag und suche noch eine richtig tolle Überschrift und da fällt mir nichts ein und dann frage ich die KI und die macht mir fünf Vorschläge und da ist sicher einer dabei, der für mich sehr gut ist.

00:16:26 Wolfgang Däubler

Oder er muss als Redakteur einen Aufsatz um sechs Zeilen kürzen. Das ist schwierig und eine langwierige Aufgabe. Das gibt der ein in die KI, und stellt dann fest, also inhaltlich ist da nichts Wesentliches weggefallen, aber der Beitrag ist jetzt eben sechs Zeilen kürzer. Das ist eine Erleichterung, eine Arbeitserleichterung, die will ich auch gar nicht in Zweifel ziehen.

00:16:51 Wolfgang Däubler

Aber daneben gibt's natürlich auch ziemlich starke Einbrüche in bestimmte Tätigkeitsbereiche. Also nehmen wir mal die Übersetzer. Die spielen natürlich in der Gewerkschaftslandschaft nicht die überragende Rolle, aber das sind nicht wenig Leute, die das machen. Und die können natürlich weitestgehend durch DeepL und andere Programme ersetzt werden. Und ich hab selber die Erfahrung gemacht, dass 'n, englischer Text, den ich über Deep L gekriegt hab, besser übersetzt war als die Übersetzung, die ich von Menschen gekriegt hab. Ja, also da ist einiges in der Veränderung. Bei Dolmetschern hat man das Phänomen, dass es ja schon die Technik gibt, dass man in der einen Sprache was reinspricht ins Mikrofon und auf der anderen Seite kommt dann im Kopfhörer die andere Sprache raus. Oder es gibt in chinesischen Städten Teile, wo es nur noch autonom fahrende Taxis gibt.

00:17:54 Wolfgang Däubler

Und das bedeutet also, die Taxifahrer sind dann nach einiger Zeit arbeitslos. Zunächst wird es Leute geben, die wollen nicht mit autonomen Taxis fahren, das ist klar. Aber die Gruppe derer, die das grundsätzlich ablehnen, wird immer

geringer. Und dann ist da natürlich ein ganzer Tätigkeitsbereich weg. Also. Die KI hat eine durchaus ambivalente Funktion, Arbeitserleichterung, klar, aber auf der anderen Seite auch der Wegfall von Tätigkeit.

00:18:28 Wolfgang Däubler

Man wird sicher auch neue Tätigkeiten brauchen. Also die Menschen, die die KI überwachen, die die KI aktualisieren. Aber das sind natürlich, wenn ich mir mal die Übersetzer vorstelle, sind es ganz wenige. Ja, also man braucht ein paar hochqualifizierte Leute, die also die jeweils andere Sprache beobachten und sagen, da gibt es neue Ausdrücke. Die müssen wir auch in unseren Vorrat aufnehmen. Oder da ist hin und wieder mal ein bestimmter Fehler aufgetaucht. braucht, den müssen wir beseitigen, klar. Aber das werden, wenn wir heute 1.000 Übersetzer haben, da werden das vielleicht 10 sein, die eine solche Tätigkeit in Zukunft machen werden. Und man muss auch diese quantitative Seite bei der ganzen Sache sehen. Also ich bin da eher pessimistisch, was die Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt angeht.

00:19:21 Ernesto Klengel

Ja, das ist ja, glaube ich, auch wirklich spannend, ne? Da sind ja offenbar auch Arbeitsmarktexpertinnen und Experten auch gar nicht einer Meinung, ne? Sondern die Prognosen gehen ja wirklich sehr, sehr stark da auch auseinander und wir werden da sehen müssen, was sich da durchsetzt. Und diese Ambivalenz, finde ich, das zeigt aber der Beitrag von Kempf eben auch noch mal sehr schön. Weil es ist ja wirklich interessant, die haben ja einmal sozusagen diese Studien, die es eben zur Prognose Arbeitsmarkteffekte von KI gibt, mal zusammengestellt und haben sich dann aber auch noch mal selbst mit eigener Forschung angeguckt, indem sie also Interviews geführt haben.

00:19:52 Ernesto Klengel

Wann ist denn eine Einführung von KI in einem Betrieb erfolgreich? Was zeichnet das aus und wann auch nicht und kommt es auch wirklich zu Arbeitsplatzverlusten. Das betrifft ja ganz andere Bereiche auch noch, außer jetzt zum Beispiel eben die Übersetzung. Ja, und da stellen Sie ein Beispiel dar, das ist die Lohnbuchhaltung, wo dann wirklich einfacher arbeiten. Ja, wenn jetzt also Beschäftigte bestimmte Fragen auch zu ihrer Lohnabrechnung haben, ne, in einem großen Unternehmen, dass das dann eben jetzt nicht mehr von einem Sachbearbeiter beantwortet werden muss, sondern eben durch einen Chatbot.

00:20:23 Ernesto Klengel

Dann heißt das nicht, dass diese Aufgabe oder der Job des Sachbearbeiters dann wegfallen muss. Und das war eben in diesem Fallbeispiel dann eben so, dann hat er eine andere Aufgabe übernommen, hat sozusagen da natürlich diese Daten, die da entstanden sind, ist er eher in diese Aufgabe gekommen, die zu analysieren und zu gucken, wo sind Fehler und dann wirklich die schwierigen Fälle, auch zu beantworten. So kann man sich das vorstellen und so, dass dann insgesamt die Qualität einfach dieser Arbeit besser geworden ist, indem auch weniger Fehler gemacht wurden. Und ich glaub, so kann man sich das schon auch vorstellen, dass es auch nicht immer diesen negativen Effekt haben muss.

Er schreibt aber eben auch, dass in vielen Fällen auch die Einführung von KI scheitert, weil sie eben sehr, sehr komplex ist und weil ehrlich gesagt auch die Vorbereitung der Einführung sehr arbeitsaufwendig ist, also da keineswegs Arbeit gespart wird, wie oftmals eben dann auch sich dann eben auch in den Unternehmens-, Management-Etagen dann eben auch vorgestellt wird, sondern es ist viel aufwendiger als man oftmals eben dann eben auch denkt.

00:21:20 Wolfgang Däubler

Das sehe ich genauso. Aber es gibt auch durchaus qualifizierte Tätigkeiten, die nie völlig wegfallen, aber wo man in Zukunft sehr viel weniger auch Leute brauchen wird. Also mir hat 'ne Betriebsrätin aus der pharmazeutischen Industrie mal erzählt: Sie haben 'ne Forschungsabteilung, forscht insbesondere über die Frage, was eigentlich passiert, wenn man 2 verschiedene Substanzen zu einem neuen Medikament zusammenführt. Nun haben ja diese Substanzen üblicherweise immer irgendwelche Nebenwirkungen. Und diese Nebenwirkungen werden dort erforscht.

00:21:55 Wolfgang Däubler

Also verstärken die sich wechselseitig oder gibt es keine wechselseitige Beeinflussung oder hebt vielleicht sogar das eine die Nebenwirkung des anderen auf? Das kann man ja alles empirisch forschen. Man kann aber natürlich auch mittelfristig hergehen und das Wissen, das es über so Querverbindungen und Nebenwirkungen eben gibt, dieses Wissen kann man der KI eingeben. Ja, und dann kann man irgendwann feststellen, wenn ich 2 Substanzen zusammenführe, was hat es denn für Nebenwirkungen, gibt es da 'n Kumulationseffekt oder Neutralisierungseffekt.

00:22:35 Wolfgang Däubler

Und dann werden natürlich so und so viele Wissenschaftler, die heute diese Sache empirisch gewissermaßen Schritt für Schritt machen, die werden dann in ihrer bisherigen Tätigkeit überflüssig. Und dann werden sie natürlich, wird es weiter pharmazeutische Forschung geben, aber das sind dann eben Leute, die diese KI noch überwachen und gegebenenfalls perfektionieren. Und es sind eben sehr, sehr viel weniger, als wenn das anders wäre. Und wir müssen uns dann auch mal wieder der alten Frage stellen, was passiert eigentlich, wenn die Quantität von Arbeit zurückgeht, ja, machen wir dann das so, dass gewissermaßen bestimmte Leute weiter 40 bis 60 Stunden arbeiten und die anderen arbeitslos sind? Oder werden wir in Zukunft vielleicht die Arbeitszeit, das vorhandene Arbeitsquantum, etwas gerechter verteilen, als es in der Vergangenheit der Fall war? Also, 30-Stunden-Woche für alle könnte da ein interessantes neues Thema werden.

00:23:34 Marco Herack

Ich würde mal so 'n bisschen dagegenhalten hier bei diesem Optimismus, was die Zeitgewinnung betrifft, weil einerseits liegt es natürlich auch daran, wie schnell sich KI durchsetzt, ne, also je schneller sie sich quasi durchsetzt, desto mehr Arbeitsplätze würden ja auch kurzfristig verloren gehen und man hat 'n geringeren oder 'n schnelleren Umbruchsprozess und das andere ist, dass es

natürlich durchaus sein kann und das ist so 'ne Unbekannte heute, dass wir natürlich erstmal sehr viele positive Effekte haben, aber dann auch an so 'ne Decke stoßen dessen, wo KI noch mehr Leistung herausholen kann für uns und wo der Mensch dann doch wieder mit ranmuss.

00:24:12 Marco Herack

Also gerade dieses Beispiel in der Medizin, das fand ich gerade sehr schön in der Medizinforschung, da könnte es dann sein, dass man halt sehr viel, sehr schnell durchnudelt mit der KI und dann halt doch wieder an diese Decke stößt, wo man dann wieder viel mehr investieren muss und nacharbeiten muss. Und das sind so die unbeantworteten Fragen und ich glaub, deswegen sind sich alle, die darüber spekulieren, wie es in der Zukunft sein könnte, so ganz uneins darin wie das aussehen könnte.

00:24:39 Ernesto Klengel

Ja, Marco, genau, ne. Und ich find diese Frage, also wie sich jetzt das Arbeitsvolumen entwickelt mit dem Einsatz von KI, wie sich das vielleicht auch verteilt, wie Wolfgang ja gesagt hat, ne, das ist ja 'ne 'ne Folge letztlich von politischen Entscheidungen. Das ist ja kein Naturgesetz, in welche Richtung es irgendwie geht. Das wird gar nicht genügend beachtet, finde ich auch in den Diskussionen, die wir sehen. Also, das gibt ja da Spielräume dafür, dass in die ein oder andere Richtung zu bewegen, ne? Und deshalb kann man es, finde ich, auch wirklich schwer prognostizieren.

00:25:07 Marco Herack

Ja, man versucht ja schon, es jetzt zu regeln, ne? Also einerseits natürlich über die rechtlichen Prozesse, die ja ohnehin laufen, aber es gibt ja jetzt auch 'ne KI-Verordnung, die alles regelt. Ich weiß gar nicht, ob das wirklich so stimmt, aber zumindest versucht sie sehr viel zu regeln, weil im Grunde versucht man ja damit dann auch sehr viel vorherzusehen, dessen, was dann passieren wird und möglich sein wird.

00:25:31 Wolfgang Däubler

Na ja, also die KI-Verordnung hat ein durchaus bislang in der Öffentlichkeit positives Image. Sie regelt aber keineswegs alles, sondern sie hat ausgeklammert den Arbeitsmarkt, die Frage, Arbeitslosigkeit, Kündigungsschutz und so weiter spielt keinerlei Rolle in der KI-Verordnung. Und sie klammert auch aus, die sehr wichtige Frage des Trainingsmaterials. Also, mit welchen Informationen wird die KI trainiert?

00:26:06 Wolfgang Däubler

Kann man beispielsweise auf urheberrechtlich geschützte Texte zurückgreifen? Kann man auf Daten zurückgreifen, die das Funktionieren von Autos oder Maschinen zum Gegenstand haben? Das ist alles nicht in der KI-Verordnung geregelt, sondern die KI-Verordnung gehört zum sogenannten Produktsicherheitsrecht, will also verhindern, dass die künstliche Intelligenz sich gewissermaßen verselbstständigt und zu einer Gefahr für die Persönlichkeit des Menschen wird.

00:26:38 Wolfgang Däubler

Und sie ist auch nicht in erster Linie auf das Arbeitsrecht ausgerichtet, sondern es gibt gewissermaßen in der KI-Verordnung, nur ein paar arbeitsrechtliche Abfallprodukte, wie zum Beispiel das, was schon genannt wurde, dass man Emotionen nicht erfassen darf. Also im Callcenter darf der einzelne Call Agent nicht gefragt werden. Sagen Sie mal, warum waren Sie da etwas wütend, als der Anrufer das und das gefragt hat? Das wäre unzulässig, so etwas durch KI zu ermitteln, dass jemand Emotionen hatte in bestimmten Gesprächen, da hat man mal eine arbeitsrechtliche Auswirkung. Oder es gibt die Auswirkung, dass alle Menschen, die mit KI zu tun haben, KI-Kompetenz erwerben müssen. Also, sie müssen weitergebildet werden, weiterqualifiziert in der Richtung, dass sie wissen, was da läuft, dass sie damit umgehen können, dass sie gegebenenfalls auch Fehler beseitigen können.

00:27:44 Wolfgang Däubler

Und es ist eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die entsprechenden Kenntnisse zu vermitteln, wenn die nicht vorhanden sind. Und es gibt übrigens auch eine Weiterbildungsverpflichtung, die sich aus dem Gesetz ergibt. Und da gibt es einen neuen Paragraphen 111 Gewerbeordnung, der sagt, bei solchen gesetzlichen Weiterbildungsverpflichtungen muss der Arbeitgeber alle Kosten der Veranstaltungen tragen und nach Möglichkeit auch in die Arbeitszeit legen.

00:28:28 Wolfgang Däubler

Also da ist durchaus den Arbeitnehmerinteressen Rechnung getragen. Dann haben wir eine allgemeine Hinweispflicht, dass bei bestimmten Systemen man es mit KI zu tun hat. Wenn beispielsweise ein Chatbot bestimmte Fragen, die immer wieder gestellt werden, über KI beantwortet, dann muss dem, der den Chatbot benützt, auch gesagt werden, dass er sich mit KI unterhält und nicht mit einem Menschen.

00:28:49 Wolfgang Däubler

Also, das sind praktische Konsequenzen, die sich daraus ergeben. Die Grundsatzfrage ist eine sehr viel Schwierigere. Weil die KI-Verordnung für die sogenannten Hochrisikosysteme, das sind die allermeisten Systeme, sehr hohe Anforderungen stellt. Das heißt, man kann diese Hochrisikosysteme letzten Endes nur entwickeln und auch betreiben, wenn man Anforderungen erfüllt, die in der Verordnung stehen und die dort also sehr diffus benannt sind.

00:29:24 Wolfgang Däubler

Von daher gibt es sehr viele Leute, die sagen, dass die KI-Verordnung letzten Endes die weitere Entwicklung der KI sehr behindert. Denn ein Großunternehmen schafft es vielleicht, diesen Anforderungen Rechnung zu tragen oder sich mit den Behörden abzusprechen, wie man die Anforderungen also beispielsweise, Robustheit des Systems, wie man diese Anforderungen erfüllt. Aber ein Startup ist nicht in der Lage, diese Anforderungen im Einzelnen abzusprechen mit der Verwaltung.

00:30:00 Wolfgang Däubler

Und die Folge ist dann, dass ein Risiko besteht, wenn man Investitionen macht. Denn es besteht die Gefahr, dass man den Anforderungen der KI-Verordnung nicht Rechnung trägt. Und da wird mittlerweile auch in der Industrie sehr viel Kritik geübt an der KI-Verordnung, weil man sagt, ihren Anforderungen Rechnung zu tragen, ist unheimlich schwierig und auch wegen Unbestimmtheit ziemlich riskant. Denn wenn man sich vertut, wenn man jetzt die Dinge anders einschätzt, beispielsweise die Datenqualität, die beim Trainingsmaterial vorhanden sein muss, ja, wenn man das anders einschätzt als die Behörde, dann war gegebenenfalls die ganze Arbeit umsonst und man kann da wieder von vorne anfangen, weil das nicht den Anforderungen der Verordnung entspricht. Also, das sind beträchtliche Schwierigkeiten, die uns wahrscheinlich noch in Zukunft beschäftigen werden. Aber immerhin, es gibt einiges im Arbeitsrecht, was also ganz positiv zu bewerten ist.

00:31:02 Ernesto Klengel

Das es ganz positiv zu bewerten ist, aber eben insgesamt recht eingeschränkt, das würde ich auch sagen. Ich würde auch sagen, dass es eigentlich schon auch gar nicht schlecht ist, wenn man mal ein bisschen Tempo auch aus der Entwicklung vielleicht auch mal rausnehmen würde, wenn das dazu führen würde, dass man wirklich sich mal Gedanken macht, gehen wir jetzt in die richtige Richtung? Also wir haben ja über diese große Frage der Arbeitsmarktfolgen und so etwas auch gesprochen. Da sind ja selbst die Entwickler und auch die Unternehmen, selbst Sam Altman und so und Leute, ne, sie weisen ja auch immer auf die großen gesellschaftlichen Folgen hin und da fände ich es gar nicht schlecht, wenn man eine Regulierung hätte, die es ermöglicht, da mal grundsätzlich darüber nachzudenken.

00:31:36 Ernesto Klengel

Insofern finde ich dieses Argument mit dem Ausbremsen gar nicht so entscheidend. Aber die Frage ist dann eben, leistet die KI-Verordnung das oder lässt sie uns nicht einfach den Faden, den wir bisher gehen, eigentlich auch weitergehen und fügt dem noch mal so ein paar Bestimmungen noch hinzu, die dann für eine höhere Stabilität der Systeme sorgt. Das ist eben jetzt wirklich ein Stück weit die Frage. Aber ja, wie du gesagt hast, Wolfgang, es gibt ein paar arbeitsrechtliche Regelungen in der KI-Verordnung und es gibt aber eben auch eine Öffnungsklausel dann noch mal, das ist eher auch noch mal ganz wichtig, die uns dann für die Bereiche, die in der KI-Verordnung nicht geregelt sind, im Hinblick auf das Arbeitsrecht, dann auf die nationalen Arbeitsrechte dann verweist und auch auf die Vereinbarungen in Betriebsvereinbarungen, in Tarifverträgen.

00:32:17 Ernesto Klengel

Das heißt, wenn es also darum geht, einen höheren Standard auch zu etablieren, dann ist das möglich. Du hast sozusagen in deinem Kapitel in dem Buch ‚Die KI-Verordnung und die Folgen‘ sehr klar noch mal dargestellt und der Laurens Brand, der im Hugo-Sinsheimer-Institut der Experte für auch das kollektive Arbeitsrecht ist und ich haben uns dann mal angeschaut, ja, wie ist das

denn eigentlich jetzt bei ganz konkreten Fragen, die wir uns jetzt am Arbeitsplatz stellen, wenn wir jetzt mit KI arbeiten sollen, wie da eigentlich die rechtliche Antwort drauf ist, wo uns dann vielleicht auch die KI-Verordnung gar nicht so weiterhilft, ne.

00:32:48 Ernesto Klengel

Also wenn wir uns zum Beispiel mal die ganz grundsätzliche Frage stellen, ne, man ist am Arbeitsplatz, man will 'ne E-Mail schreiben und fragt sich jetzt, darf ich jetzt einfach ChatGPT befragen, ja, das Unternehmen hat es vielleicht nicht, hat keine Lizenz oder so und auch keine Regelung dazu. Wie ist das denn jetzt? Und selbst das ist durchaus auch umstritten, ob man für seine Arbeitsleistung quasi sich auch so einer Hilfe auch bedienen darf. Denn es gibt eine Vorschrift im Bürgerlichen Gesetzbuch, die besagt, dass die Arbeitsleistung im Wesentlichen persönlich zu erbringen ist. Und da gibt es einige, die jetzt sagen, na ja, wenn wir uns jetzt einer künstlichen Intelligenz bedienen, dann ist es doch keine persönliche Erbringung der Arbeitsleistung, sondern dann erbringt die doch eigentlich eben die KI.

00:33:28 Ernesto Klengel

Dem muss man entgegenen, dass die KI ja eigentlich nichts anderes als ein technisches Hilfsmittel ist. Also es geht darum, dass die Person, die die Arbeitsleistung erbringt, einfach dafür die Verantwortung auch trägt. Und das ist ja unverändert so. Und das kann man auch gut argumentieren und das stellen wir sozusagen da dar. Aber das sind eben die Fragen, die wir jetzt uns stellen und die wir da eben auch vertiefen. Also wer da sich auch Fragen stellt, kann da gern nachlesen. Ja, und es geht eben auch natürlich dann weiter. Darf der Arbeitgeber auch den Einsatz von KI am Arbeitsplatz auch verbieten oder muss er das Akzeptieren, dass man das nutzt? Letztlich geht es natürlich in die Richtung, dass der Arbeitgeber da ist, schon auch ein Direktionsrecht, ein Weisungsrecht eben auch hat, zu der Frage, wie die Arbeitsleistung zu erbringen ist.

00:34:05 Ernesto Klengel

Aber auch da kann es Sonderfälle geben, wo es anders zu entscheiden ist oder wieder andere Betrachtung, kann er einen auch verpflichten dazu, ein System zu benutzen, zum Beispiel auch, wenn es darum geht, dann eben den eigenen Arbeitsplatz oder die eigene Arbeit dann auch überflüssig zu machen. Und das sind, finde ich, oftmals dann Fragen, die uns wiederum in die Mitbestimmung natürlich führen, wo man dann sagt, es gibt eben vielleicht keine klare rechtliche Antwort für den konkreten Fall, aber wir bräuchten hier eigentlich vernünftige Rechte eben auch der betrieblichen Mitbestimmung, um für den konkreten Fall auch eine verlässliche Entscheidungsgrundlage zu haben.

00:34:38 Wolfgang Däubler

Ja, also gerade bei der Mitbestimmung gibt es ja eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg zu ChatGPT, die das Mitbestimmungsrecht verneint hat und die also mit großer Freude von der Arbeitgeberseite immer zitiert wird. Das ist ein ganz atypischer Fall, weil nämlich das Mitbestimmungsrecht in Bezug auf

den Gang ins Internet schon verbraucht war. Da gab es schon eine Regelung. Und weil außerdem also es darum ging, dass jeder Beschäftigte sich selber freiwillig, aber auf Kosten des Unternehmens also eine Lizenz von ChatGPT verschaffen konnte und dann der Arbeitgeber darauf gar keinen Zugriff nehmen konnte.

00:35:19 Wolfgang Däubler

Das ist eine sehr atypische Konstellation. Und auch die hat übersehen, was normalerweise auch in der Literatur mittlerweile deutlich gesagt wird. Die hat übersehen, dass wenn jeder auf ChatGPT zugreifen kann, kann das natürlich auch ein Vorgesetzter, können das auch Mitarbeiter der Personalabteilung. Und die können dann Dokumente, die der einzelne Arbeitnehmer im normalen Arbeitsgang erstellt hat, über ChatGPT überprüfen lassen. Also ist da irgendwas nicht in Ordnung, ist da ein Widerspruch drin, ist irgendetwas unplausibel und so fort.

00:35:55 Wolfgang Däubler

Das lässt sich überprüfen mit ChatGPT. Und damit haben wir eine technische Einrichtung, die geeignet ist, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das ist schlicht nicht erörtert worden vom Arbeitsgericht Hamburg und das muss man einfach sehen. In der Praxis besteht beim Einsatz von ChatGPT praktisch immer ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 6. Das ist für die Praxis sehr wichtig, dass man so was auch effektiv weiß und auch ausschöpft.

00:36:27 Wolfgang Däubler

Das kann sicher der Arbeitgeber von sich aus sagen, du solltest ChatGPT benutzen und dann aber die Ergebnisse natürlich überprüfen. Aber wenn er das sagt, dann muss der Betriebsrat zustimmen, weil das dann eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit ist.

00:36:42 Ernesto Klengel

Ja, und da schließen sich ja viele Fragen auch an. Dann geht es ja auch darum, eben die Frage hast du ja vorhin schon aufgeworfen und auch beantwortet, dass es ja auch um eine Qualifizierung geht. Also wenn man ChatGPT einsetzt, dann ist es ein KI-System, dann muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass man dafür auch entsprechende Fähigkeiten auch hat, um auch die Validität ja auch, dieser Ergebnisse oder des Textes dann auch zu überprüfen. Um all diese Dinge muss es ja gehen. Und dann ist man ja auch wiederum in der Mitbestimmung drin bei der Ausgestaltung dieser Weiterbildungsmaßnahmen. Oder auch eine Frage ganz anderer Richtung ist ja, viele Beschäftigte und auch viele Arbeitgeber stellen sich die Frage, wer eigentlich haftet beim Einsatz von KI-Systemen am Arbeitsplatz.

00:37:19 Ernesto Klengel

Also wenn da Fehler passieren, auch das ist etwas, was man einfach aufarbeiten muss, dass dann einfach die sich vor Augen führen muss, dass dann die normalen Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung am Arbeitsplatz, eben auch

gelten. Da ist vielleicht weniger so eine Mitbestimmung auch in der Aufgabe, aber eben das zumindest sich mal zu überwachen, dass das auch eingehalten wird im Betrieb, wo dann auch Betriebsräte natürlich drauf schauen können. Ja, ganz viele Themen, die wir jetzt angesprochen haben, spielen da mit eine Rolle. Also das sind alles Dinge, die wir da auch in diesem Beitrag mit behandeln.

00:37:49 Marco Herack

Es könnte ja sein, dass die Arbeitgeber auf die Idee kommen, ich halte das für sehr wahrscheinlich, dass es total Sinn machen würde, wenn man Mitarbeiter über eine KI bewertet, dass dann die jeweiligen KIs der Unternehmen sich so untereinander austauschen, was hat man denn von dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin gehalten. So 'n übergeordnetes Bewertungssystem, wo der dann untereinander die Bewertungen austauscht, hat man ja heute indirekt auch schon, wenn dann der eine Chef beim alten Chef anruft und fragt, so, was war denn das für 'n Typ? Ist das etwas, was mit dem aktuellen Arbeitsrecht möglich wäre?

00:38:26 Ernesto Klengel

Mir ist sowas noch nicht bekannt, dass es so 'ne Entwicklung gibt. Und wir wären da natürlich im Beschäftigtendatenschutz und in der Datenschutzgrundverordnung. Hier muss man ja jetzt erstmal sagen, dass die Daten ja zu einem bestimmten Zweck erhoben wurden, nämlich für die Leistungsbeurteilung für den konkreten Fall, was unter bestimmten Voraussetzungen dann auch möglich sein dürfte. Und sie werden ja dann für einen anderen Zweck verwendet. Und das ist erstmal schwierig mit dem Datenschutzrecht zu vereinbaren, würde ich jetzt in aller Kürze hier sagen. Aber ich finde, dass deine Frage eben zeigt, dass wir wirklich vor so viele Fragen gestellt werden, das zeigt irgendwie noch mal, wie wichtig es ist, sich auch vorher mit damit zu befassen.

00:39:02 Wolfgang Däubler

In meiner Bewertung: Eindeutig geht es nicht, weil es gilt bei uns der sogenannte materielle Personalaktenbegriff. Das heißt also, alle Daten, die sich auf das Arbeitsverhältnis und die Leistung des Einzelnen beziehen, sind der Sache nach, Personalaktenbestandteil, auch wenn da keine Akte im traditionellen Sinn oder eine einheitliche Datei vorhanden ist. Es sind Personalakten.

00:39:33 Wolfgang Däubler

Und bei der Personalakte gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit. Das heißt, die Personalakte darf nicht an Dritte gegeben werden. Und nur die Leute, die im Rahmen ihrer Zuständigkeit in der Personalabteilung damit befasst sind, die dürfen in die Personalakte Einsicht nehmen. Aber es darf nicht jeder. Deshalb wäre ein solcher Austausch also grob rechtswidrig.

00:39:57 Marco Herack

Dann ist jetzt die große Frage, haben wir alle, für euch relevanten Themen durchgesprochen.

00:40:02 Wolfgang Däubler

Na ja, also ich würde ja mal so sagen, man sollte vielleicht auch ein bisschen an die Praxis der Betriebsräte und Personalräte denken. Also, ich habe hier bei einer Firma den Gesamtbetriebsrat beraten bei der Ausarbeitung einer ‚Rahmenbetriebsvereinbarung KI‘ und da war beispielsweise ein ganz wesentlicher Punkt, der auch in unserem Buch zum Ausdruck kommt, der dass man sagt, wir sind damit einverstanden als Betriebsrat, dass man ein System, ein KI-System nur dann anschafft, wenn wir ganz genau wissen, was dieses System eigentlich kann und was seine Folgen sind, wenn es eingesetzt wird. Das weiß zum Teil der Arbeitgeber schon gar nicht, weil ihm auch das der Verkäufer gar nicht in aller Deutlichkeit sagt. Aber es ist sehr sinnvoll, wenn man sagt, wir wollen, bevor wir ‚Ja‘ sagen, wollen wir wissen, was das System kann. Dieses sollte man, wenn es irgendwie möglich ist, als Voraussetzung schon für die Anschaffung eines solchen Systems definieren.

00:41:04 Wolfgang Däubler

Also es sollte in der Betriebsvereinbarung drinstehen, Anschaffung nur mit Zustimmung des Personalrats beziehungsweise des Betriebsrats, weil wenn so 'ne Sache für teures Geld mal angeschafft ist, dann fällt es außerordentlich schwer zu sagen: Nee, das kann viel zu viel, das ist viel zu gefährlich, das können wir nicht in Betrieb nehmen. Ja, das ist für den Betriebsrat 'ne außerordentlich problematische Situation und die sollte man vermeiden, indem man also mit allen Mitteln versucht, also dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, schon bei der Anschaffung von Systemen mitzuwirken.

00:41:48 Wolfgang Däubler

Das ist zum Beispiel eine Geschichte, die uns einigermaßen gelungen ist in unserer Betriebsvereinbarung. Und das würde ich ja auch vielen anderen empfehlen, dass man also an diesem Punkt ansetzt. Da also mal ganz konsequent sagt, die Mitbestimmung muss sehr früh ansetzen. Dann wird man natürlich sagen, dass man beispielsweise nicht unbedingt eine Gesichtskontrolle will oder andere Anwendungsformen, sondern dass man die KI von den Kontrollformen ausnimmt oder dass man Überwachung, auch eine mittelbare Überwachung ausschließt. Dann ist wichtig Assistenzsysteme für Behinderte. Da kommt mal eine positive Wirkung der KI zur Geltung. Das haben wir sehr eingehend gemacht in unserer Betriebsvereinbarung. Also Regeln, die gewissermaßen Geh- oder Bewegungsbehinderte Personen oder Personen, die nicht sehen können, unterstützt.

00:42:49 Wolfgang Däubler

Sodass also der Arbeitsplatz trotz der Behinderung dann sehr gut funktioniert und die Behinderung möglichst wenig zur Geltung kommt. Dann kann man auch sich überlegen, Mitbestimmung besteht ja auch bei Änderungen des Systems. Wenn man diesen Grundsatz ernst nimmt, dann ist eigentlich in vielen Unternehmen der Betriebsrat nur noch mit der Mitbestimmung über Änderung von Systemen beschäftigt.

00:43:19 Wolfgang Däubler

Das geht faktisch nicht. Führt dann dazu, dass er halt ja sagt oder gar nicht informiert wird, wenn sich was ändert. Und da haben wir das so gemacht, dass wir gesagt haben, es gibt einen kleinen Ausschuss mit zwei KI-Experten des Betriebsrats und zwei KI-Experten der Geschäftsleitung. Die schauen sich jede Änderung an. Und wenn einer sagt, das ist 'n gravierendes Problem, dass nicht bloß 'n Update, das eigentlich nicht viel ändert, sondern das ist 'ne 'ne wichtige Frage, dann muss man ins normale Mitbestimmungsverfahren gehen.

00:43:55 Wolfgang Däubler

In den anderen Fällen kann man's durchwinken. Das hat auf Arbeitgeberseite sehr viel Zustimmung gefunden, wie man sich vorstellen kann, aber ich hatte nicht den Eindruck, dass wir da 'n Fehler gemacht haben, sondern wir haben, gewissermaßen die Arbeit des Gesamtbetriebsrats, konzentriert auf die wirklich wichtigen Dinge. Und man kann nicht bei diesen Techniken jede Kleinigkeit, jede kleinste Änderung mitbestimmen wollen, das bringt nichts, sondern man muss sich auf die wesentlichen Dinge konzentrieren. Und das kann man auch alles bei uns in dem Buch nachlesen und insofern hat man dann auch ein Stück weit praktische Anleitung.

00:44:34 Ernesto Klengel

Ja, lieber Wolfgang, genau, ich finde das genauso. Ich finde, das wird, sehr konkret, auch dann in den hinteren Kapiteln. Johanna Wenckebach, die in dem Podcast hier ja auch bekannt ist und die viele Hörerinnen und Hörer auch kennen. Sie und ich schreiben zusammen zu den betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagen und wir haben natürlich einen Teil noch drin auch zum Griff von KI, zu dem juristischen Begriff, da haben wir jetzt gar nicht vertieft drüber gesprochen. Wir haben ein Kapitel noch drin zu den konkreten Tipps für Betriebsräte, wie sie auch erkennen können, ob es sich um eine KI handelt und was diese KI auch tut. Und wir haben, wie du sagst, Wolfgang, wirklich viel auch drin, wie man auch eine Betriebsvereinbarung auch gestalten kann und was dabei zu beachten ist. Insofern ist das hier noch mal etwas, was wir einfach noch mal mit ansprechen können.

00:45:17 Marco Herack

So, damit wären wir am Ende dieser umfassenden Buchfolge gelandet. Ich bedanke mich recht herzlich für die Teilnahme bei Ernesto Klengel und Wolfgang Däubler. Danke euch beiden.

00:45:28 Ernesto Klengel

Ja, vielen Dank, Marco, und tschüss.

00:45:30 Wolfgang Däubler

Ja, wir bedanken uns auch.

00:45:31 Marco Herack

Und wenn ihr dazu noch 'n paar Gedanken habt, dann sendet uns einen Hinweis per E-Mail, am besten systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der

sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts, derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und damit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Zuhören, Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

00:45:59 Einsprecher

Das war systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.