

## BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 026 · November 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

# KI VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN (2022)

Portrait über den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz bei der IBM Central Holding GmbH

Bettina Seibold und Jonas Grasy

[www.betriebsvereinbarung.de](http://www.betriebsvereinbarung.de)

### Darum geht es:

Künstliche Intelligenz (KI) wird von IBM sowohl in Produkten als auch unternehmensintern eingesetzt. Dabei verfolgen Unternehmensleitung und Betriebsrat ähnliche Ziele, wie und wofür die KI-Systeme genutzt werden sollen: Beispielsweise sollen weiterhin Menschen die Entscheidungen treffen und nicht die KI. Damit aus Unternehmensleitlinien gelebte Praxis wird, bedarf es jedoch auch einer rechtsverbindlichen Grundlage. Der Konzernbetriebsrat schloss daher eine Rahmenvereinbarung ab, die mittels Risikobewertungen, klar definierten Prozessen sowie Anforderungen an KI sowohl die Beschäftigteninteressen als auch die Mitbestimmung absichert. Dabei wurden Kriterien der Europäischen Kommission und weltweite Unternehmensleitlinien übernommen und um beschäftigtenorientierte Anforderungen ergänzt.

Wir portraituren die Umsetzung von Vereinbarungen und fragen nach den Hintergründen für das Zustandekommen. Hierzu kommen Betriebsräte zu Wort und ihre beratenden Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen werden befragt.

### Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Portrait: Nils Werner  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)



Die IBM Central Holding GmbH ist eine Tochter der International Business Machines Corporation (IBM). Die börsennotierte US-amerikanische Mutter beschäftigte 2019 weltweit mehr als 300.000 Menschen und ist einer der weltweit größten Anbieter für Soft- und Hardware. Zu den Produkten und Dienstleistungen der Holding in Deutschland mit rund 7.000 Beschäftigten gehören Großrechner, Business-Server, Speicherprodukte und Software. Zu den zunehmend wichtigeren Produkten gehören Cloud-Lösungen, KI, Softwareentwicklung und insbesondere die Beratung. Der Hauptsitz ist in Ehningen/Baden-Württemberg, deutschlandweit gibt es acht Standorte. Der Konzernbetriebsrat (KBR) hat neun Mitglieder, die fünf GmbHs vertreten. Die Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung führte der Fachausschuss für Personaldatensysteme des Konzernbetriebsrats (fünf Personen) und die Konzernschwerbehindertenvertreterin.

## 1 Ziel und Strategie

Als Anbieter für Soft- und Hardware gehört IBM zu den führenden Softwareunternehmen und Anbietern von künstlicher Intelligenz (KI). Seit rund 20 Jahren nehmen Innovationen in diesem Bereich immer größeren Anteil im Produktportfolio ein.

Ein Beispiel für die Anwendung von KI ist IBM Watson. Das Computerprogramm wurde im Jahr 2011 einer breiten Öffentlichkeit bekannt, als es im Rahmen der Quizsendung Jeopardy zwei Rate-Champions schlug. In der Sendung werden Antworten vorgegeben, zu denen die passende Frage formuliert werden muss. Mittlerweile gibt es verschiedenste Anwendungsbereiche von Watson: von der Bearbeitung und Auswertung von Unternehmensdaten bis hin zum Einsatz im Gesundheitsbereich.

KI spielt bei IBM auch unternehmensintern eine große Rolle, nicht nur als Produkt. Daher führten Betriebsrat, Gewerkschaft und Arbeitgeberseite bereits im Jahr 2015 Gespräche und überlegten konzeptionell, wie KI die Arbeitswelt verändert. Daraus entstand das sozialpartnerschaftliche [Forschungsprojekt „Künstliche Intelligenz“](#) von IBM zusammen mit ver.di und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt untersuchte.



„Aus gewerkschaftlicher Sicht interessierte uns die Frage: Welche Auswirkungen wird KI auf den Arbeitsmarkt haben? Diese Frage zielt in zwei Richtungen: Welche Substitutionseffekte ergeben sich? Und: Welche Veränderungen hat das für die Arbeit an und für sich? Welche Ängste löst auch der Einsatz von KI bei den Menschen aus?“ – Bert Stach, Gewerkschaftssekretär in der ver.di-Bundesfachgruppe IKT

Neben dieser grundlegenden Auseinandersetzung wollte der Arbeitgeber im Jahr 2019 weltweit eine KI einführen, die Führungskräften Vorschläge für Gehaltserhöhungen ihrer Mitarbeitenden macht. Im Rahmen der

teilweise zähen Verhandlungen zu einer Pilotvereinbarung für diese KI-Anwendung wurde dem KBR klar: Zukünftig wird immer mehr KI im Unternehmen eingesetzt werden. Eine spezifische Betriebsvereinbarung reicht angesichts dessen nicht aus. Deshalb war es ein Ziel des Gremiums, einen Rahmen zu schaffen, der den komplexen Prozess der Verhandlungen zum Einsatz der vielfältigen, zukünftig eingesetzten KI-Anwendungen vereinfacht.

Bereits „seit dem letzten Jahrtausend“ gibt es laut dem Konzernbetriebsratsvorsitzenden Frank Remers auf KBR-Ebene eine Rahmenbetriebsvereinbarung, die den Einsatz von IT im Unternehmen regelt. Sie wurde mehrmals aktualisiert, zuletzt 2019. Angesichts der guten Erfahrungen mit der IT-Rahmenbetriebsvereinbarung und dem darin beschriebenen Vorgehen wollte der KBR für den Einsatz von KI ebenfalls eine Rahmenvereinbarung abschließen.

Die Veröffentlichung aus dem besagten Forschungsprojekt mit ver.di und dem BMAS wurde die wissenschaftliche Basis, auf der IBM-intern die Verhandlungen zur Konzernbetriebsvereinbarung erfolgten bzw. betriebliche Regelungsbedarfe abgeleitet wurden.

Die Verhandlungen zur KI-Rahmenvereinbarung begannen 2019 mit einem Start-Workshop zusammen mit dem Arbeitgeber.



„2019 haben wir uns zusammengesetzt. Wir haben uns dann gemeinsam inhaltlich fit gemacht zum Thema KI: wie man sich KI vorstellen kann oder wie es beim Kunden schon angeboten wird oder im Einsatz ist. Wir haben auch gruppenspezifische Übungen wie Rollenspiele gemacht, um zu verdeutlichen: Was beschäftigt eigentlich Betriebsräte bei dem Thema? Und was Personal [= die Personalabteilung]? Das war ein guter Start. Wir hatten eine Grundlage: Was ist KI und worüber wollen wir im Grundsatz reden?“ – Frank Remers, Konzernbetriebsratsvorsitzender

Die Verhandlungsgruppe des KBR bereitete sich strategisch auf die erste Sitzung vor, indem sie eine Bestandsaufnahme vornahm, welche Erkenntnisse und Aussagen es zu KI bei IBM und darüber hinaus bereits gibt, an die konkret angeknüpft bzw. deren Umsetzung gefordert werden kann.

Mit den „IBM-Grundsätzen für Vertrauen und Transparenz“ und den „Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI“ der Europäischen Kommission wurden zwei wichtige Veröffentlichungen für die Durchsetzung von Beschäftigteninteressen herangezogen. Da eine italienische IBM-Mitarbeiterin im Rahmen der High-Level Expert Group an der Ausarbeitung der EU-Leitlinie beteiligt war, hat Letztere einen hohen internen Stellenwert bei IBM.

Zudem wurde an die IBM-Grundsätze eine Kernforderung geknüpft: Die finale Entscheidung im Rahmen von KI muss den Menschen überlassen sein. Dabei ist es dem Betriebsrat wichtig, dass die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, eigene Entscheidungen zu treffen und die Systementscheidungen zu bewerten.



„Es war ganz klar: Am Ende entscheidet der Mensch. Wir wollten über Transparenz reden. Wir wollten über Erklärbarkeit reden. Wir wollten eine Risikoeinstufung und -abschätzung machen. Ein Kollege hat – ganz wichtig – eine Überlegung zu Regelkreisen eingebracht und wir haben ein übergeordnetes Gremium, den KI-Ethikrat, eingebracht. Der Trick war, dass wir den Arbeitgeber und unsere weltweite Chefin zitiert haben. Wer könnte da schon etwas dagegen haben?“ – Frank Remers, Konzernbetriebsratsvorsitzender



Die „[IBM-Grundsätze für Vertrauen und Transparenz](#)“ (orig. *IBM's Principles for Trust and Transparency*) umfassen drei wesentliche Aspekte im Umgang mit KI: 1) Der Zweck von KI besteht darin, menschliche Intelligenz zu verbessern und soll allen Menschen zugutekommen. 2) Die Daten, auf denen die KI aufbaut, und die daraus gewonnenen Erkenntnisse gehören den IBM-Kunden. Beim Umgang mit den Daten haben Datenschutz und Datensicherheit höchste Priorität. 3) KI-Systeme müssen transparent und erklärbar sein. Beispielsweise muss deutlich gemacht werden, was in die Empfehlungen eines Algorithmus einfließt.

Die „[Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI](#)“ der Europäischen Kommission wurden von der „Unabhängigen hochrangigen Expertengruppe für künstliche Intelligenz“ erarbeitet, bestehend aus 52 unabhängigen Personen aus Wissenschaft, Industrie und Zivilgesellschaft. Die Leitlinien formulieren sieben Anforderungen, die Vertrauen in KI schaffen sollen: 1) Vorrang menschlichen Handelns und menschlicher Aufsicht 2) Robustheit und Sicherheit 3) Privatsphäre und Datenqualitätsmanagement 4) Transparenz 5) Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness 6) gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen 7) Rechenschaftspflicht. Die Umsetzung dieser Anforderungen soll garantieren, dass KI im Sinne der Menschen eingesetzt wird und zu wirtschaftlichem Erfolg führt.

Die anschließenden Verhandlungen erfolgten ab Herbst 2019 als gemeinsame Diskussion in der Verhandlungsgruppe mit dem Arbeitgeber entlang von sieben Themenkomplexen, die im Start-Workshop entwickelt wurden. Dazu gehört neben Erklärbarkeit, Nachvollziehbarkeit und Transparenz auch, dass die finale Entscheidung durch Menschen sichergestellt werden muss. Besondere Aufmerksamkeit erfuhren darüber hinaus Nicht-Diskriminierung und Fairness, Qualitätssicherung und Robustheit von Eingangsdaten und Algorithmen sowie die Einrichtung von Schiedsstellen und Regelkreisen. Schließlich stellt die Einstufung in ein Gefährdungsspektrum (Chancen/Risiken und Eintrittswahrscheinlichkeiten) einen strukturierten Weg bereit, um KI im Unternehmen zu beurteilen. In der Verhandlungsgruppe bestand eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit mit offener Diskussion und starker Lösungsorientierung. Der Rechtsanwalt des Betriebsrats prüfte die Verhandlungsergebnisse und brachte den Vereinbarungstext in die betrieblich gewohnte Form. Auf

externen technischen Sachverstand (vgl. Infobox) konnte in diesem Fall verzichtet werden, da drei sachkundige Mitglieder des Gremiums an der Verhandlungsgruppe teilnahmen und zusätzlich auf IBM-interne Sachkundige zurückgegriffen werden konnte.



Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht in § 80 Abs. 2 vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat sachkundige

Arbeitnehmende als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen hat, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

Sachkundige Arbeitnehmende steuern in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber insbesondere Detailwissen zu den Produkten und Prozessen des eigenen Unternehmens bei. Externer technischer Sachverstand liefert technisches Detailwissen zu den Software-Produkten, Beratungserfahrung aus anderen Unternehmen und insbesondere Erfahrung mit der Regelung technischer Systeme.

Die Rahmenbedingungen der Verhandlungen waren außergewöhnlich: Es ging nicht um Konditionen z. B. von Entgelt oder Urlaubsansprüchen. Die Verhandlungen sollten den Rahmen regeln für ein Ergebnis, das gleichzeitig ein Produkt für den Weltmarkt *und* eine unternehmensinterne Anwendung darstellt. Daher drängte auch die Arbeitgeberseite auf ein besonders gutes Ergebnis, das einerseits die internen Belange fair und ordentlich regelt und andererseits den Kunden in Deutschland unter Berücksichtigung der betrieblichen Mitbestimmung selbstbewusst präsentiert werden kann.



„IBM will innovative Produkte verkaufen und dabei gleich erklären, wie diese mitbestimmt einsetzbar sein könnten. Das sind Rahmenbedingungen, die dazu beitrugen, dass die

Verhandlungen von allen Seiten mit der notwendigen Aufmerksamkeit und dem notwendigen Engagement geführt wurden. Uns war klar, dass wir erste Standards für den Einsatz von KI setzen, was diese besondere Verhandlungssituation und die besondere Verhandlungsatmosphäre mitbegründete.“ – Bert Stach, Gewerkschaftssekretär in der ver.di-Bundesfachgruppe IKT

## 2 Die Vereinbarung

Die „Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und den Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz/Artificial Intelligence“ (KI-Rahmenvereinbarung) ergänzt die bereits bestehende IT-Rahmenvereinbarung „Rahmenbetriebsvereinbarung zur Regelung der Bedingungen bei Einführung, Betrieb und Erweiterung von IT-Systemen“ und verweist bei verschiedenen Aspekten auf sie. Darin werden z. B. Verhaltens- und Leistungskontrolle, Datenschutz (Berechtigungen, Rollenkonzept etc.) und insbesondere der Zustimmungsprozess geregelt.

Außerdem ist eine Einigungsstelle mit definiertem Vorsitz festgelegt, falls sich die Verhandlungsparteien nicht einigen können.

Die KI-Vereinbarung enthält keine feste Definition von KI. Stattdessen klassifiziert der KBR mögliche KI-Systeme auf Basis ihrer Risiken und Chancen für die Beschäftigten und reguliert bzw. verbietet sie.



„Wann ist es KI? Wenn wir sagen: *Das ist KI*. Das schätzen wir mit dem Arbeitgeber gemeinschaftlich ein. Im Zweifel zählt unsere Stimme.“ – Frank Remers, Konzernbetriebsratsvorsitzender



In der Regel wird bei KI zwischen mehreren Entwicklungsstufen bzw. Intelligenzstärken unterschieden. Die sogenannte „schwache KI“ ist spezialisiert auf ein einzelnes Aufgaben- oder Tätigkeitsfeld, z. B. Chatbots, digitale Sprachassistenten, Bilderkennung, Empfehlungssoftware auf Einkaufsplattformen im Internet. Der Begriff „starke“ KI bezieht sich auf Fähigkeiten, die mit der selbstständigen Erweiterung der Tätigkeitsfelder bis hin zur Ausprägung eines eigenen Bewusstseins einhergehen. In diesem Sinne konkurrieren sie mit menschlichem Denken bzw. übersteigen die menschliche Intelligenz – und können zur Super-KI werden. Im Feld der starken KI wird aktuell intensiv geforscht und entwickelt, aber heutige Systeme sind alle der schwachen KI zuzuordnen.

Die Risikomatrix enthält fünf Kategorien: Kategorie 1 (kein Risiko) enthält KI-Systeme ohne Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle. Solche KI-Systeme und Systeme der Kategorie 2 (geringes Risiko, z. B. Informationen nur an Arbeitnehmende und die jeweilige Führungskraft) werden begutachtet und auf einer Liste im Intranet dokumentiert. Risikoreichere KI-Systeme (Kategorie 3/mittleres Risiko und Kategorie 4/hohes Risiko) werden mittels Protokollnotiz oder umfangreicherer Vereinbarungen detailliert geregelt. Hochrisiko-KI-Systeme (Kategorie 5/sehr hohes Risiko) dürfen überhaupt nicht eingeführt werden, um die Beschäftigten zu schützen: z. B. Systeme, die über personelle Einzelmaßnahmen entscheiden. Anhand eines strukturierten Fragenkatalogs, auf den der Arbeitgeber antworten muss, bewertet der KBR die KI und ordnet sie einer der fünf Risikokategorien zu. Dabei klärt er zu den verschiedenen Anforderungen der Ethik-Leitlinie (vgl. [Kapitel 1](#)) die Risiken und Chancen für die Beschäftigten in der konkreten Anwendung künstlicher Intelligenz anhand inhaltlicher Fragen. So gelangt er zu einer eigenen Einschätzung des Systems. Um die Kategorie 5 (sehr hohes Risiko) wurde in der Verhandlungsgruppe lange gestritten. Denn die Arbeitgeberseite wollte lange keine Kategorie in die Vereinbarung aufnehmen, die praktisch ein Verbot für bestimmte KI-Systeme darstellen würde. Die Risikomatrix und Grundlagen zu Fairness, Erklärbarkeit, Transparenz, etc. kann auch auf Software angewandt werden, die keine KI enthält.

Zu den wesentlichen Regelungspunkten gehört auch, dass die Anforderungen an ein KI-System detaillierter beschrieben werden. Beispielsweise wird auf die Qualitätssicherung bei Datengrundlage und Algorithmen eingegangen, weil in der Praxis häufig Mängel bei den verarbeiteten Daten bestehen oder ungeeignete Methoden eingesetzt werden.



„Es gibt die Fiktion bei den Techis [= Softwareentwicklern], die solche Systeme bauen, dass die Datenbasis in Ordnung ist und der Algorithmus oder die KI werden es schon regeln. Das passe dann alles. Inzwischen komme ich immer mehr zu der Erkenntnis, dass man bei der Beurteilung von Menschen sehr kritisch sein sollte. Ich kann die Daten nicht einfach nur nehmen. Die Tatsache, dass Mitarbeitende viele Daten in internen Systemen hinterlassen, heißt ja nicht, dass sie richtig sind, dass sie vollständig sind, dass sie ein vollständiges Bild abgeben.“ – Frank Remers, Konzernbetriebsratsvorsitzender

Mit Blick auf die Transparenz ist genau geregelt, welche Informationen über das KI-System entsprechend der Einstufung in der Risikomatrix an die Beschäftigten gehen müssen. Der KBR legt großen Wert auf diese Transparenz, da sie für die Beschäftigten die Basis ist, um die Ergebnisse bzw. Vorschläge einer KI beurteilen zu können. Es ist zudem geregelt, dass die Information über KI der risikoreicheren Kategorien in verständlicher Sprache erfolgen muss – auch wenn die Umsetzung dieser Informationspflichten sehr anspruchsvoll ist.

Mithilfe eines Regelkreises soll die Qualität der Ergebnisse erhöht werden: Mittels Rückmeldungen zu falschen Vorschlägen, zu Korrekturen des KI-Modells sowie zu Ergebnissen soll nicht nur das KI-System verbessert, sondern eine negative Auswirkung auf die Mitarbeitenden verhindert werden. Über den Regelkreis haben die Beschäftigten die Möglichkeit, mit ihren Führungskräften, dem Personalbereich, dem Betriebsrat oder in kritischen Fällen mit dem Ethikrat zu sprechen, und sind nicht den Entscheidungen einer KI unterworfen. Sie können aber auch dem zuständigen Arbeitsteam melden, wenn Vorschläge der KI unsinnig erscheinen. Bei offensichtlich fehlerhaften Empfehlungen eines KI-Systems haben die Mitarbeitenden einen Anspruch auf Korrektur.

Insgesamt lässt sich festhalten: Die Beschäftigten wurden über vielfältige Wege während der Verhandlungen und über die abgeschlossene Rahmenvereinbarung informiert (z. B. KBR-Info, Betriebsversammlungen, gewerkschaftlicher Newsletter).

### 3 Mitbestimmung

Die Mitbestimmung abzusichern in einer neuen Arbeitswelt, die durch ständig neue IT- und KI-Systeme geprägt ist, ist keine einfache Aufgabe. Allein die schiere Menge an IT-Systemen verhindert, dass sich der Betriebsrat mit allen intensiv auseinandersetzen kann. Der IBM-

Konzernbetriebsrat legte daher den Fokus auf die in Kapitel 1 und 2 beschriebenen Themen und nutzte seine betriebsverfassungsrechtlich garantierten Mitbestimmungsrechte. Dabei war es sehr hilfreich, dass an der Arbeitsgruppe des Konzernbetriebsrats drei Techis (= Softwareentwickler) beteiligt waren, die genau verstehen wollten und hinterfragten, was hinter der KI steckt, und über das dazu nötige Grundwissen verfügten.



„Der Arbeitgeber muss mit dem System, ob es KI ist oder nicht, irgendwo durch den KBR und eine Zustimmung nach Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz bekommen. Die gilt auch für KI. Im Zweifel gehen wir in die Einigungsstelle.“ – Frank Remers, Konzernbetriebsratsvorsitzender



Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt der Betriebsrat mit bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen. Dies a) gilt nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für jegliche Software, die eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ermöglicht, auch wenn das nicht das Ziel ihres Einsatzes ist, und b) erstreckt sich auf das gesamte Softwareprodukt, auch wenn nur ein Teil der Anwendung dazu geeignet ist.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14. Juni 2021 wurde der § 80 Abs. 3 ergänzt und die Mitbestimmung bei KI gestärkt. Es ist ausdrücklich festgehalten: Für den Betriebsrat ist es erforderlich, externe Sachverständige hinzuzuziehen, um KI bewerten und regeln zu können. Zudem werden die Mitbestimmungsrechte bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) gestärkt, wenn diese ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden. Dasselbe gilt für die Richtlinien über die personelle Auswahl (§ 95 Abs. 1 BetrVG), wenn diese ausschließlich oder unterstützt durch KI erstellt werden.

Neben der Absicherung der Mitbestimmungsrechte besteht eine weitere Herausforderung darin, sie zu (er)kennen: Häufig wissen die Mitglieder der Entwicklungsteams nicht, welche Datenschutzregelungen (z. B. Datenschutzgrundverordnung, aber auch weltweit gültige IBM-Leitlinien) zu beachten sind oder noch allgemeiner: welche betrieblichen Sachverhalte der Mitbestimmung unterliegen. Insofern ist es notwendig, dass der Konzernbetriebsrat die Einführung und Entwicklung der KI-Systeme eng begleitet.

Eine zusätzliche Möglichkeit, auf den Einsatz von KI Einfluss zu nehmen, hat der Konzernbetriebsrat über den KI-Ethikrat. Dieser besteht aus KI-Fachleuten und hochrangigen Personen aus dem Personalbereich, dem Konzernbetriebsrat und der Konzernschwerbehindertenvertretung. Dem KBR ist es wichtig, dass auf Arbeitgeberseite hochrangige und durchsetzungskräftige Personen dem KI-Ethikrat angehören, um im



Unternehmen Wirkung zu entfalten. Dieses Gremium soll alle Beteiligten bei der Einführung von KI-Systemen beraten, in möglichen Konflikten vermitteln, großes Vertrauen als unabhängiger Beistand genießen sowie die Grundsätze zum Einsatz von KI überwachen.

## 4 Ausblick

Mit der KI-Rahmenvereinbarung gelang es den IBM-Betriebsräten, ihre Mitbestimmung bei der Einführung und Nutzung von KI-Systemen abzusichern und Beschäftigteninteressen in den Mittelpunkt zu stellen. Trotzdem erkennt der KBR: Das Thema ist nicht endgültig geregelt – nicht zuletzt, da KI zukünftig alle Lebens- und Arbeitsbereiche beeinflussen und verändern wird. Die Rahmenvereinbarung sollte daher nach einem Jahr angepasst werden. Da es bislang keinen Grund für Änderungen gab, wurde bisher noch nichts geändert oder ergänzt. Aber es herrscht das gemeinsame Verständnis, dass kontinuierliches und gemeinsames Lernen und gegebenenfalls auch Neuverhandlungen notwendig sind.



„Wir haben mit der Rahmenregelung etwas auf Tasche, womit man das Ganze einfangen kann. Auch wenn es noch nicht so gekommen ist.“ – Frank Remers, Konzernbetriebsratsvorsitzender

An einigen Stellen fehlt die praktische Erfahrung mit den Regelungen, da in Deutschland bisher nur Systeme eingeführt wurden, die keine risikoreiche KI enthalten – sprich: Die Vereinbarung wurde noch nicht gebraucht. Entsprechend diskutierte der KI-Ethikrat bislang eher theoretisch und nicht anlässlich einer konkreten KI.

Aus gewerkschaftlicher Sicht wäre es sinnvoll, eine externe Person in den Ethikrat aufzunehmen, die nicht in die IBM-Strukturen eingebunden ist und den Blick von außen einbringt.

Eine weitere Herausforderung besteht wohl künftig darin, die Vereinbarung zu leben, obwohl Themen betroffen sind, die nicht geregelt werden können. Beispielsweise steht im Mittelpunkt der Grundsatz: Am Ende treffen Menschen die Entscheidung. Die Betroffenen müssen jedoch in der Lage sein, die Vorschläge einer KI zu verstehen und gegebenenfalls begründete Zweifel anmelden. Eine Führungskraft, die auf Basis eines KI-Systems Mitarbeitende beurteilen soll, kann einem Vorschlag folgen oder nicht – die Entscheidung darüber muss sie selbst treffen. Die Vorgaben bezüglich Transparenz können dabei helfen, aber nicht die Entscheidung ersetzen.



### **Kontakt**

Frank Remers, Konzernbetriebsratsvorsitzender, Sprecher  
Fachausschuss für Personaldatensysteme des  
Konzernbetriebsrats, Mitglied des Aufsichtsrats der IBM  
Central Holding  
E-Mail: frank.remers[at]de.ibm.com

Bert Stach, ver.di, Gewerkschaftssekretär Bundesfachgruppe  
IT/DV und Konzernbetreuer der IBM  
E-Mail: bert.stach[at]verdi.de



### **Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!**

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

**Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!**

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)



### **Mitbestimmungsportal**

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteurinnen und -akteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien „Mitbestimmung 2035“.

**Jetzt kostenlos anmelden auf:**

[www.mitbestimmung.de](http://www.mitbestimmung.de)