



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Veranstaltungsreihe „Arbeit und Demokratie“
des Netzwerks der Arbeits- und Gewerkschaftsforschung in der
Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) in Kooperation mit der Akademie
für Mitbestimmung

NETIQUETTE



Bitte schalten Sie Ihr Mikrofon **stumm**, damit es nicht zu Rückkopplungen kommt.



Bitte **nutzen Sie den Chat**, wenn Sie in der Diskussion einen wörtlichen Redebeitrag haben. Wir werden Ihre Anmerkungen/Fragen weiterleiten.



Bitte nutzen Sie den Chat **bei technischen Schwierigkeiten** oder für Kommentare und Rückfragen. Er wird von den Mitarbeitenden verwaltet.



Hinweis: Dieses Zoom-Meeting wird **aufgezeichnet** und auf dem YouTube-Kanal der Akademie der RUB hochgeladen. Wenn Sie nicht mit Ihrem Bild zu sehen sein wollen, schalten sie bitte Ihre Kamera aus.

KOOPERATIONSPARTNER

GEMEINSAME
ARBEITSSTELLE
RUB/IGM



DGB
BILDUNGS
WERK



IAT
Institut Arbeit und Technik



IAQ



INSTITUT FÜR
SOZIALE
BEWEGUNGEN

AKADEMIE ■ ■ ■ ■
DER RUHR-UNIVERSITÄT

- **Begrüßung und Moderation** von Dr. Antonia Weirich
(Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Produktionssysteme; Projektkoordinatorin HUMAINE)
- **Vortrag** „Demokratie ist langsam, KI dagegen rasant schnell“: Herausforderungen in der digitalen Transformation

Prof. Dr. Manfred Wannöffel *(Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM)*

Dr. Claudia Niewerth *(Geschäftsführerin des Helex Institut/ Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM)*

Dirk Stüter *(Betriebsratsvorsitzender bei Doncasters in Bochum)*

- **Podiumsdiskussion „Zukunft der Mitbestimmung vor dem Hintergrund von Erosionstendenzen“** in Rückblick auf die Veranstaltungsreihe Arbeit und Demokratie mit Sophia Friedel (*Institut für soziale Bewegungen*)
Prof. Dr. Rolf Heinze (*Seniorprofessor Sektion Soziologie, RUB*)
Dr. Fabian Hoose (*Institut Arbeit und Qualifikation, UDUE*)
- **Abschließende Publikumsdiskussion**

- **Arbeit # Demokratie # Künstliche Intelligenz**
- **Mitbestimmung bei KI**
- **Mitbestimmte KI: Das Beispiel Doncasters**

METHODE: FORSCHUNGSBASIERTER WISSENSTRANSFER (2024)

Transdisziplinarität
(systematischer Einbezug der Akteure)

Methodentransparenz

Adaptivität

Rekursivität

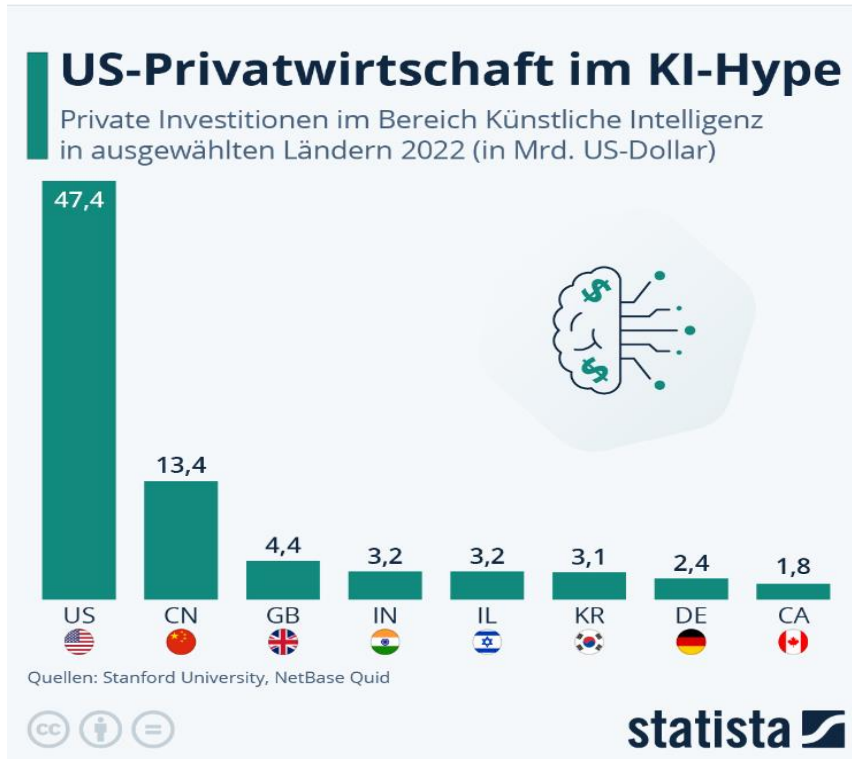
ARBEIT # DEMOKRATIE # KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

- Arbeit: Demokratischer Erfahrungsraum
- Demokratie am Arbeitsplatz: „contested terrain“
- Künstliche Intelligenz: Generierung eigenständiger Wissensbestände



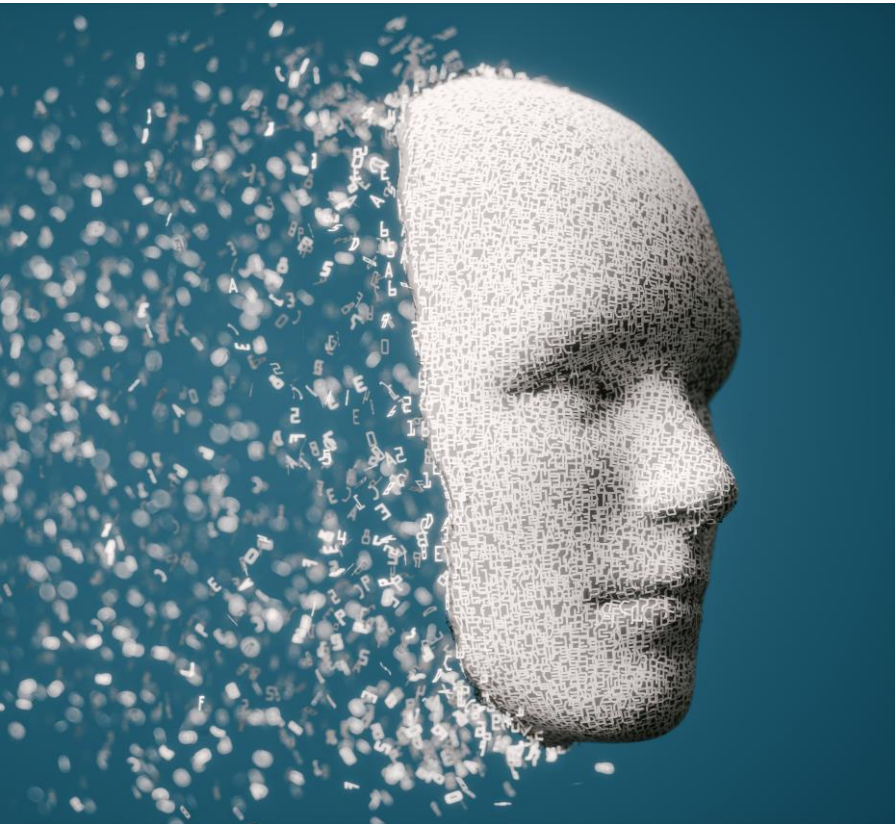
Herausforderung: Gefahr einer Entkoppelung von menschlichem Erfahrungswissen in der Arbeit





Quelle: <https://de.statista.com/infografik/31828/private-investitionen-im-bereich-ki-in-ausgewaehlten-laendern/>

- **Kein technologischer Determinismus (Naschold/Jürgens 1982)**
- **KI-Einführungsprozess: Pfadabhängig und inkrementell (Kuhlmann 2023)**
- **Dominante Rolle der Arbeitspolitik (Daus, Haipeter, Schaffarczik, Wannöffel 2024)**
- **Primäre und sekundäre Machtressourcen der Beschäftigten und Interessenvertretungen (Jürgens 1984)**



Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung bei der Einführung und Nutzung von KI

“Die KI ist ein wichtiges Thema, ist aber bei uns im Betrieb noch nicht angekommen.”

“Ja, wir wissen, dass der Arbeitgeber sich mit dem Gedanken trägt, KI ins Unternehmen zu holen. Aber davon ist wohl eher der administrative und kaufmännische Bereich betroffen.”

“Wahrscheinlich gibt es schon haufenweise KI bei uns. Wir wissen es nur nicht...”

“KI ist das Megathema. Wir beschäftigen uns gerade intensiv damit.”

§ 90.1 BetrVG - Unterrichtsrecht:

„Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung [...] von technischen Anlagen, [...] von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen [...] rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.“ (§90.1 BetrVG)

§ 90.2 BetrVG - Beratungsrecht:

„Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, [...] so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. [...]“ (§90.2 BetrVG)

§ 91 BetrVG - Mitbestimmungsrecht:

Verstößt die geplante technologische Veränderung gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung von Arbeit, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG und „kann angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen“. (§ 91 BetrVG)

Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat?

Keine
erzwingbare
Mitbestimmung
bei KI nach
§ 87 Abs.1
BetrVG

aber

Auslösung der
erzwingbaren
Mitbestimmung,
wenn einer der
Fälle nach § 87
Abs.1 BetrVG
einschlägig ist.

→ Sobald eine KI-Einrichtung potenziell geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, muss der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmen.

→ Sobald durch KI-Systeme Gefahren für die physische oder psychische Gesundheit der Beschäftigten drohen, wird der § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG betroffen sein.



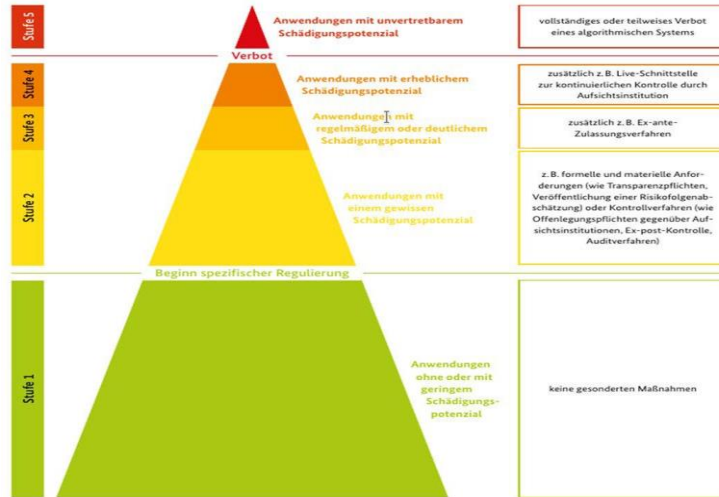
Der Betriebsrat hat kein explizites Mitbestimmungsrecht bei KI. Er kann daher von sich aus keinerlei Regelungen zu KI erzwingen. Sobald der Arbeitgeber KI einführt, sind aber § 87 Abs. 1 Nr. 6 oder Nr. 7 BetrVG zu prüfen.

Durch das **Betriebsrätemodernisierungsgesetz** sind wichtige Regelungen zum KI neu in das Gesetz hineingekommen (bei §§ 80 Abs. 3, 90 und 95 BetrVG).

Dennoch wird nirgendwo definiert, was KI eigentlich meint.

- ✓ **Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen bei Beurteilung der Einführung oder Anwendung Künstlicher Intelligenz (§§§§ 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG), ursprünglich für IT insgesamt geplant**
- ✓ **Unterrichtungs- und Beratungsrecht bei der Planung des Einsatzes Künstlicher Intelligenz (§§§§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)**
- ✓ **Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien und Initiativrecht in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern auch beim Einsatz von KI (§§§§ 95 Abs. 2a BetrVG)**
= Robot-Recruiting

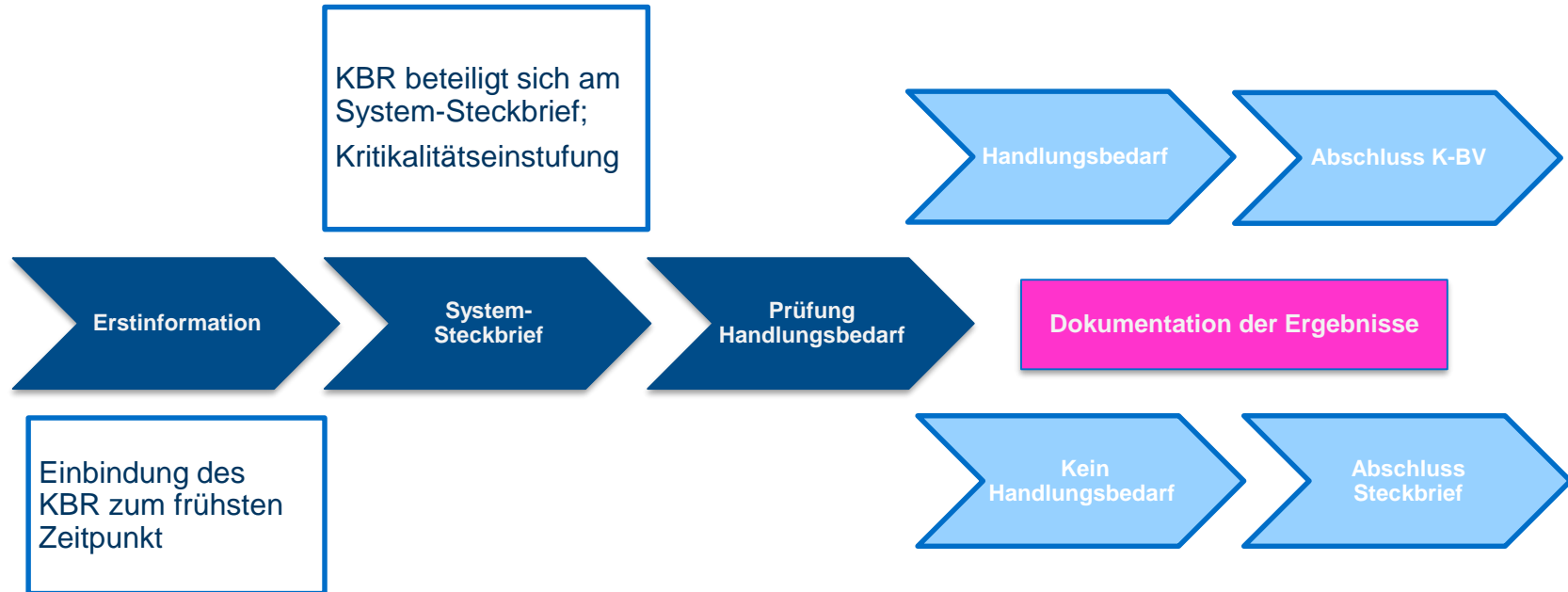
Die Kritikalitätsstufe bezieht sich auf das **Schädigungspotential** der jeweiligen KI-Anwendung.
Das Schädigungspotenzial der Anwendung wird bewertet als:



- ➔ **unvertretbar** → Verbot eines algorithmischen Systems (vollständig/teilweise)
- ➔ **erheblich** → kontinuierliche Kontrolle
- ➔ **regelmäßig oder deutlich** → zusätzlich z.B. Ex-ante-Zulassungsverfahren
- ➔ **vorhanden** → „gewisses Schädigungspotenzial“
 1. Formelle Anforderungen → Transparenzpflichten, Veröffentlichung von Risikofolgeabschätzung
 2. Kontrollverfahren → Offenlegungspflichten gegenüber Aufsichtsinstitution, Ex-post-Kontrolle, Auditverfahren
- ➔ **nicht vorhanden oder gering** → Keine gesonderten Maßnahmen

Quelle: Deutsche Telekom (10.01.23): „Die IT-Mitbestimmung im Wandel. Das KI-Manifest. Manifest über die Einführung und Nutzung lernender informationstechnischer Systeme. Austausch mit RUB“ (Präsentationsfolien, S. 12)

GUTE PRAXIS: DIE DEUTSCHE TELEKOM



Quelle: Deutsche Telekom (10.01.23): „Die IT-Mitbestimmung im Wandel. Das KI-Manifest. Manifest über die Einführung und Nutzung lernender informationstechnischer Systeme. Austausch mit RUB“ (Präsentationsfolien, S. 12)

Frühzeitige und kontinuierliche Transparenz für alle

Beteiligten (BR /PR und MA)

Niedrigschwellige Plattform für die gemeinsame Erörterung von Vorhaben und Maßnahmen mit Beschäftigten

Gestaltungsgrundsätze für Maßnahmen

Schutz der MA vor Arbeitsplatzverlust und Dequalifizierung (= Reinvestition der Einsparungseffekte)

Konfliktlösungsmechanismen über das BetrVG/PersVG hinaus

**WESENTLICHE PUNKTE ZUR
„GUTEN PRAXIS“ BEI DER
SICHERSTELLUNG DER
MITBESTIMMUNG BEI KI**

MITBESTIMMTE KI – BEISPIEL DONCASTERS

Doncasters Precision Castings-Bochum GmbH
in Zusammenarbeit mit: Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

GEMEINSAME
ARBEITSSTELLE
RUB/IGM

GEMEINSAME
ARBEITSSTELLE

RUB/IGM



DONCASTERS

ANWENDUNGSFALL: KI-RISSDETEKTION

Projektziel **Doncasters**: nachhaltige Modernisierung der Fertigung sowie Schaffung neuer, wettbewerbsfähiger Infrastruktur mit KI

▪ **Wo** soll KI zum Einsatz kommen?

- **Qualitätsprüfung** beim **Wachsröntgen (Pilotbereich)**
- Ca. 60-70 Mitarbeitende von KI-Einsatz betroffen (direkt und indirekt)

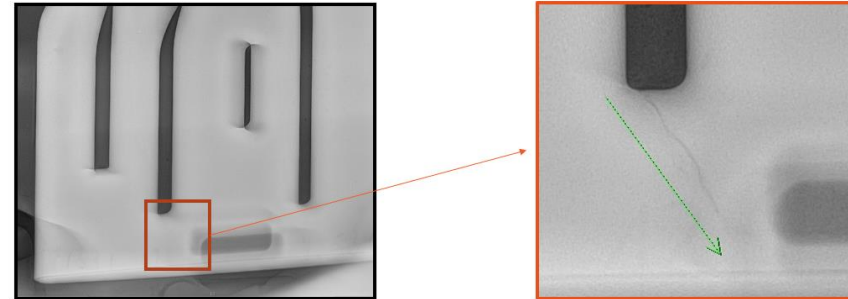
▪ **Anforderungen** an KI

- Röntgenbilder unabhängig von Kernform inspizieren können
- Defekte erkennen und unter Angabe von Wahrscheinlichkeit lokalisieren

▪ **Herausforderung: Eignung** der vorliegenden digitalen Daten zum Training einer KI

- **Machbarkeitsstudie** zur Aufarbeitung der gelieferten Bilddaten -> **KI-Training** durch **Sentin GmbH**

Rissdetektion



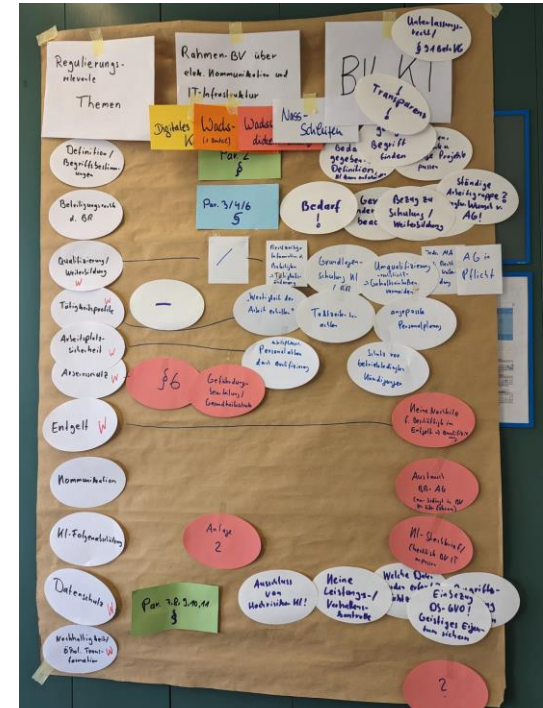
MITBESTIMMUNGSDIALOGE

- Mitbestimmungsdialoge bieten Möglichkeit Einstellungen und Wahrnehmungen im Zusammenhang mit KI-Systemen zu ermitteln und anschließend zu reflektieren
- Grundlage bildet dreistufiges Workshopformat
 1. **Orientierungsworkshop** mit Geschäftsführung und Betriebsrat zum Anstoß
 - Identifikation passender Anwendungsfälle
 2. **Identifikationsworkshops** für betriebliche Handlungsfelder
 - Handlungsfelder der betrieblichen Mitbestimmung bei der KI-Entwicklung und KI-Implementierung
 3. **Dialogworkshops** (regelmäßig stattfindend) zwischen Forschungspartnern und Unternehmenspartnern (hier: Betriebsrat)
 - **Begleitung** der **Transformation** im Unternehmen
 - Gemeinsames Erarbeiten einer pilotierten **Betriebsvereinbarung** zur mitbestimmten KI-Einführung im Unternehmen
 - Austausch mit weiteren relevanten Stakeholdern

„Wir alle verfolgen das Richtige, aber auch das gleiche Ziel“

REGELUNGSRELEVANTE INHALTE BEI DER KI-EINFÜHRUNG

- **Ergebnis** aus drei Terminen **Identifikationsworkshops**
- **Gemeinsame Sichtung** (Betriebsrat DPC-Bochum und RUB/IGM) bestehender **Rahmenbetriebsvereinbarung** zum Thema **IT**, z.B.
 - Wie verändern sich die Tätigkeiten? Werden sie in Zukunft monotoner/"einfacher" oder kommt es zu Entlastungen?
 - Wie viel Fachkompetenz wird zukünftig benötigt? Können Arbeitsplätze durch Schullungen und/oder Qualifizierungen erhalten werden?
- Identifikation der regulierungsrelevanten Themen durch Zusammenarbeit von BR DPC-Bochum und RUB/IGM
 - Welche Themen müssen zwangsläufig in die neue Rahmenbetriebsvereinbarung KI aufgenommen werden?
 - Wünsche des Gremiums; inhaltliche Notwendigkeit; Wichtig für Abläufe u. Arbeitsprozesse
 - **Inwiefern** sind diese **in der Rahmen-BV für IT** festgehalten?



RAHMEN BV-KI: GROBE INHALTSÜBERSICHT

- a. Titel
 - b. Präambel
 - c. Definition/Begriffsbestimmung
 - d. Geltungsbereich
 - e. Zielsetzung
 - f. Gestaltung des Arbeitssystems
 - g. KI-Folgeabschätzung
 - h. Leistungsregulation
 - i. Qualifizierung, Weiterbildung
 - j. Entgelt, Entgeltabsicherung
 - k. Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle
 - l. Substitution
 - m. Arbeitsschutz und -sicherheit
 - n. Datenschutz
 - o. Beteiligungsrechte des BR
 - p. Rechte der Beschäftigten
 - q. Evtl. Anlagen
 - r. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten
 - s. Geltungsdauer/Kündigung/Nachwirkung
- In **fünf Dialogworkshops** in Zusammenarbeit BR DPC-Bochum und RUB/IGM **mit Inhalten gefüllt**; derzeit **in Finalisierung**
- Abschließend: **Verhandlung** mit GF **über Abschluss** der **Rahmen-BV-KI**

„DEMOKRATIE IST LANGSAM, KI DAGEGEN IST RASANT SCHNELL“

Herausforderungen der digitalen Transformation

Muster-Betriebsvereinbarung „Künstliche Intelligenz“

KI-Einführung mitbestimmt und sozialpartnerschaftlich gestalten

Prof. Dr. M. Wannöfel, Dr. C. Niewerth, S. Schaffarczyk, J.-T. Daus (Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM)
Dr. J. Vrenegor, D. Stüter (Doncasters Precision Castings Bochum GmbH)

Wie kann das generell funktionieren?



Problem?

- Unternehmen wollen KI einführen:
- Wie kann KI rechtssicher genutzt werden?
- Wie werden die Beschäftigten einbezogen und ihre Sorgen ernst genommen?

Lösung!

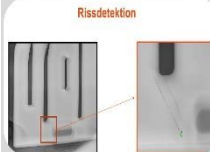
- Unsere Muster-Betriebsvereinbarung ermöglicht es dem Betriebsrat eine betrieblich angepasste, zielgerichtete Betriebsvereinbarung auszuarbeiten
- Klar regeln, in welchem Umfang KI Anwendung findet und was dies für die Beschäftigten bedeutet

Wie funktioniert das?

- **Muster-Betriebsvereinbarung:**
 - Grundlage / Inspiration / Planungshilfe für betrieblich angepasste Lösungen
- **Mitbestimmungsdialoge:**
 - Konkrete Unterstützung in Form von individuellen Workshops

Wie funktioniert das in unserem Pilot-Projekt?

Pilot 3a
Doncasters Precision Castings Bochum GmbH



Herausforderung bei Projektbeginn

- Nachhaltige **Modernisierung der Fertigung**
- Schaffung neuer, **wettbewerbsfähiger Infrastruktur mit KI**
- Qualitätsprüfung beim **Wachsröntgen** als Ausgangspunkt
- Wunsch: frühzeitige und pro-aktive **Einbindung des Betriebsrats**

Ergebnisse

- Alleinstellungsmerkmal: **sozialpartnerschaftliches Vorgehen**
- Regelmäßige **Mitbestimmungsdialoge**
- Begleitung der **Transformation**
- Gelebte „Good Practice“
- **Iterativer Prozess:** Erarbeiten einer betrieblich passenden Betriebsvereinbarung

Wie geht es weiter?

- Erfolgreiche Einführung der passenden Betriebsvereinbarung KI im Unternehmen
- Technische Umsetzung der KI im Unternehmen
- Erarbeitung eines **Leitfadens** zur Einführung bei anderen Unternehmen
- Muster-Betriebsvereinbarung als **Tool** in Humaine
- Hilfestellung für andere Unternehmen

PODIUMSDISKUSSION

Zukunft der Mitbestimmung vor dem Hintergrund
von Erosionstendenzen

PODIUM



Lara Obereiner (Moderation)

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin an der
Gemeinsamen Arbeitsstelle
RUB/IGM



Prof. Dr. Rolf Heinze

Seniorprofessor der Sektion
Soziologie an der Ruhr-
Universität Bochum



Sophia Friedel

Wissenschaftliche
Mitarbeiterin am Institut für
soziale Bewegungen



Dr. Fabian Hoose

Wissenschaftlicher
Mitarbeiter am Institut für
Arbeit und Qualifikation an
der UDUE / Gemeinsame
Arbeitsstelle RUB/IGM

THESEN

- 1. Die Bedeutung von Erinnerungskulturen**
- 2. Die Rolle von Wohlfahrtsverbänden**
- 3. Gewerkschaften als Akteure der politischen Willensbildung**
- 4. Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit**
- 5. Mitbestimmung und doppelte Transformation**

THESEN

1. **Die Bedeutung von Erinnerungskulturen**
2. **Die Rolle von Wohlfahrtsverbänden**
3. **Gewerkschaften als Akteure der politischen Willensbildung**
4. **Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit**
5. **Mitbestimmung und doppelte Transformation**

THESE I

Die Bedeutung von Erinnerungskulturen:

Es ist die Aufgabe von Wissenschaft und Gewerkschaften, auf Grundlage von „konkreten Erinnerungsorten“ an den „Kampf um soziale Rechte“ zu erinnern, die die Grundlage der sozialen Demokratie darstellen.

THESEN

1. **Die Bedeutung von Erinnerungskulturen**
2. **Die Rolle von Wohlfahrtsverbänden**
3. **Gewerkschaften als Akteure der politischen Willensbildung**
4. **Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit**
5. **Mitbestimmung und doppelte Transformation**

THESE II

Die Rolle von Wohlfahrtsverbänden:

Die Wohlfahrtsverbände haben die Aufgabe, die gesellschaftliche Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger zu fördern.

THESEN

1. Die Bedeutung von Erinnerungskulturen
2. Die Rolle von Wohlfahrtsverbänden
3. Gewerkschaften als Akteure der politischen Willensbildung
4. Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit
5. Mitbestimmung und doppelte Transformation

THESE III

Gewerkschaften als Akteure der politischen Willensbildung:

Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen kommt die arbeitspolitische Aufgabe zu, die sozial-ökologische Transformation demokratisch zu gestalten.

THESEN

1. Die Bedeutung von Erinnerungskulturen
2. Die Rolle von Wohlfahrtsverbänden
3. Gewerkschaften als Akteure der politischen Willensbildung
4. Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit
5. Mitbestimmung und doppelte Transformation

THESE IV

Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit:

Aktuelle Entwicklungen in der Erwerbsarbeit folgen zunehmend Singularitätstendenzen (z.B. Plattformökonomie und New Work), wodurch die Weiterentwicklung kollektiver Interessenvertretungsformen und sozialer Sicherungssysteme erschwert werden.

THESEN

1. Die Bedeutung von Erinnerungskulturen
2. Die Rolle von Wohlfahrtsverbänden
3. Gewerkschaften als Akteure der politischen Willensbildung
4. Entwicklungstendenzen der Erwerbsarbeit
5. Mitbestimmung und doppelte Transformation

THESE V

Mitbestimmung und doppelte Transformation:

Die Aufgabenkomplexität der Mitbestimmung hat sich in den letzten drei Jahrzehnten durch vielschichtige technische und ökologische Transformationsprozesse enorm erhöht.

PUBLIKUMSDISKUSSION

Veranstaltungsreihe „Arbeit und Demokratie“



RUB

Quelle: <https://www.kup-ing.de/projekte/o-werk-bochum/>

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

GEMEINSAME ARBEITSSTELLE RUB/IGM

HOMEPAGE: [HTTPS://WWW.RUBIGM.RUHR-UNI-BOCHUM.DE/](https://www.rubigm.ruhr-uni-bochum.de/)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!