



DGB-Diskussionspapier

Für die Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt

Das Ziel: Potenziale von KI für Gute Arbeit nutzbar machen

Es ist ein erklärtes Ziel des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften, die Potenziale von Künstlicher Intelligenz (KI) für Gute Arbeit sowie mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt nutzbar zu machen. Mit KI entsteht jedoch nicht automatisch Gute Arbeit. Dem gewerkschaftlichen Ziel – der Aufwertung menschlicher Arbeit – durch KI-basierte Assistenz- und Unterstützungssysteme stehen marktgetriebene Risiken gegenüber wie Arbeitsintensivierung, Überwachung, Entfremdung und Simplifizierung / De-Qualifizierung oder Arbeitsplatzverluste.

Seit dem Durchbruch bei Generativer KI entwickelt sich eine hohe Dynamik auch im betrieblichen Kontext. Gleichzeitig bestehen aber noch immer große Unsicherheiten in den Betrieben auf beiden Seiten. Es gilt, mit neuen Unsicherheiten umzugehen und über die reine Beschreibung von „Chancen und Risiken“ hinauszukommen. Innovative Gestaltungskonzepte aus Praxis und Wissenschaft zeigen Ansätze für einen differenzierten und vertrauensvollen Umgang mit KI-Anwendungen. Sie dienen als Orientierungspunkt, um die europäische KI-Verordnung zu konkretisieren und die nötige Breitenwirkung für die produktive Nutzung von KI in der Arbeitswelt zu fördern.

Der europäische Rahmen

Eine wesentliche Grundlage für Akzeptanz und Vertrauen in den Betrieben und Dienststellen ist ausreichende Transparenz über KI-Anwendungen durch die KI-Anbieter selbst. Dies ist auch Voraussetzung für die Ausübung und somit die Effizienz von Mitbestimmungsrechten. Auch deshalb hat der DGB die Verabschiedung der europäischen KI-Verordnung (KI-VO) begrüßt. Allerdings ist zu befürchten, dass die komplizierte Konstruktion der Hoch-Risiko-Einstufung zu Rechtsunsicherheiten auf betrieblicher Ebene führen wird. Die konkrete Ausgestaltung für die Arbeitswelt wurde in der KI-VO bewusst den Mitgliedstaaten überlassen. So wurde eine Öffnungsklausel beschlossen, die „die Mitgliedsstaaten oder die Union nicht daran hindern soll, Rechts- oder Verwaltungsvorschriften beizubehalten oder einzuführen, die für die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Schutz ihrer Rechte beim Einsatz von KI-Systemen durch die Arbeitgeber günstiger sind, oder die Anwendung von Tarifverträgen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, zu fördern oder zuzulassen“.

Nationale Spielräume für die Gestaltung fairer Regeln in der Arbeitswelt

Die Öffnungsklausel in der KI-VO ist ein Bekenntnis der EU zum besonderen Regelungsbedarf für KI im Arbeitsleben. Sie ist somit als Aufforderung an die Mitgliedsstaaten zu verstehen, den Regelungsrahmen für die Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen in der Arbeitswelt weiterzuentwickeln. Der DGB sieht die Notwendigkeit, einen nationalen Rechtsrahmen zu schaffen, um die betriebliche Nutzung von KI-Anwendungen für Gute Arbeit durch verbindliche Regeln zu erleichtern sowie die Tarifautonomie und die Mitbestimmung zu stärken.

Einen Grund liefert die KI-VO selbst: So wird die grundsätzliche Hoch-Risiko-Einstufung von KI-Systemen im Bereich „Beschäftigung und Personalmanagement“ zusätzlich mit Kriterien verknüpft, wofür die KI-Anwendung selbst bestimmt sein soll. Danach soll ein KI-System als nicht hochriskant gelten, wenn es kein „erhebliches“ Risiko der Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte natürlicher Personen birgt. Dabei verweist die KI-VO selbst auf weiteren Konkretisierungsbedarf: So sollen bis zum Januar 2026 „Leitlinien“ zu dieser zentralen Fragestellung entwickelt werden. Die Zielsetzung – und damit auch die Risikoeinschätzung – für die KI-Anwendung entscheidet sich erst im betrieblichen Kontext durch die konkrete Einsatzvorbereitung. Deshalb erfordert schon allein die Frage, ob eine KI als Hoch-Risiko-Anwendung eingestuft werden sollte, häufig eine Folgenabschätzung auf betrieblicher Ebene. Diese ist aber – wie auch andere Arbeitgeberpflichten – nur für bereits festgelegte Hoch-Risiko-KI vorgeschrieben und dies auch nur für Einrichtungen des öffentlichen Rechts oder private Einrichtungen, die öffentliche Dienste erbringen.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist der grundsätzlich positive Ansatz zur Hoch-Risiko-Einstufung sowie zur KI-Folgenabschätzung aufgrund der Einschränkungen in der KI-VO nicht ausreichend für einen vertrauensvollen Einsatz von KI in der Arbeitswelt. So sollte eine KI-Folgenabschätzung auf betrieblicher Ebene generell obligatorisch sein, weil sich diese und die daraus abzuleitenden Maßnahmen stets auf den betrieblichen Anwendungskontext beziehen. Dazu braucht es auch erweiterte Regeln für vertrauensbildende, diskriminierungsfreie, vorausschauend und mitbestimmt ausgerichtete Einführungsprozesse in den Betrieben und Verwaltungen. Diese lassen sich aus Guter Praxis sowie der angewandten Arbeitsforschung ableiten.

Innovative Ansätze aus Praxis und Wissenschaft für ein „KI-Vorgehensmodell“

In den letzten Jahren sind in Deutschland viele – auch politisch geförderte – Forschungsprojekte und Initiativen entstanden, die innovative Einführungswege für die betriebliche Nutzung von KI beschreiben (Plattform Lernende Systeme, Initiative „Human Friendly Automation“, Offensive Mittelstand u. a.). In diesem Kontext sind „Leitlinien“ für den Umgang mit neuen Anforderungen an die Gestaltung von KI in der Arbeitswelt entwickelt worden. Jüngste Beispiele sind: „Handlungsempfehlungen an die Sozialpartner für erfolgreiche Mitbestimmungsschritte“ („KARL“: Künstliche Intelligenz für Arbeit und Lernen in der Region Karlsruhe / Kompetenzzentrum Arbeitsforschung, 2023); KI-Kompass für KMU (humAI in work lab, 2023); Handlungsleitfaden für die Sozialpartner – Humanzentrierte Künstliche Intelligenz in der chemischen Industrie (VDI, 2022), Selbstverpflichtende Leitlinien für den Einsatz von KI in der behördlichen Praxis der Arbeits- und Sozialverwaltung (BMAS, 2022) oder KI-Ultra (Fraunhofer IAO / Uni Stuttgart: Leitfaden zur Durchführung von KI-Projekten, 2023).

Auch finden sich [Beispiele aus der Praxis](#), die ähnliche Konzepte ganz konkret umsetzen wie zum Beispiel in der Landeshauptstadt [Stuttgart](#), bei [IBM](#), der Robert Bosch GmbH, der [Telekom](#), in der [TUI Group](#), bei [H&M](#) oder in der [Bundesagentur für Arbeit](#).

Kernelemente der „Vorreiter“ aus Praxis und Wissenschaft für ein „KI-Vorgehensmodell“ sind:

- **Vorgelagerter Multi-Stakeholder-Prozess**
Vereinbarungen über Grundsätze für die KI-Nutzung sowie zur Bestimmung der Potenziale / Ziele durch die Beteiligung aller relevanter Akteure (Geschäftsführung, IT, Personal, gewerkschaftliche Vertretung/Betriebs- oder Personalrat, MAVen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, tangierte Beschäftigtengruppen) vor der Beschaffung / Einführung von KI-Anwendungen. Wesentlich bei der Zielbestimmung sind nicht die technischen Möglichkeiten, sondern die gemeinsam vereinbarte (gewünschte) Problemlösung.
- **Differenzierte Mitbestimmungswege bei KI-Anwendungen**
Bestimmung von Risiken (Kritikalitäten) für betriebliche Anwendungsbereiche zur Differenzierung / Spezifizierung von Regelungsbedarfen (Ampelsysteme o. ä.) sowie kontinuierliche Begleitung durch prozedurale Mitbestimmungs- und Beteiligungsprozesse für die Planung, Einführung und Umsetzung des KI-Einsatzes auf Basis verbindlicher Grundlagen.
- **Betriebliche Folgenabschätzung**
Betriebliche Folgenabschätzung zu den Themen: Beschäftigung/Personalplanung, Jobrollen/Qualifizierung, Belastungen und Beanspruchungen sowie Gefährdungen und deren prospektive und ganzheitliche Beurteilung, Privatsphäre/ Datennutzung (EU DSGVO), Handlungsträgerschaft/Verantwortung.
- **Partizipative Pilotierung und Feedbacksysteme / Evaluation**
Monitoring durch Nutzer*innen-Befragungen u. a. hinsichtlich der Auswirkungen auf Beschäftigte / die Arbeitsorganisation und Optionen zu Anpassungen.

Die Praxis zeigt damit erfolgversprechende Wege für die betriebliche Einführung von KI-Anwendungen auf. Diese „Leuchtturmprojekte“ und wissenschaftlichen Vorarbeiten entfalten bislang jedoch keine Breitenwirkung.

Im Gegenteil: Betriebliche Interessenvertretungen fordern zwar Regelungen zur Durchführung einer Bewertung möglicher Risiken. In der Praxis wird dies jedoch viel zu wenig umgesetzt ([Input Consulting/humAI work lab](#), 2021). Auch zeigt eine aktuelle wissenschaftliche Befragung von Management und Betriebsräten durch das [Weizenbaum Institut](#) (2024), dass die Mitbestimmungspraxis in der Hälfte der befragten Betriebe nicht kooperativ ausgerichtet ist und eine Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen oder Beschäftigten nicht (oder nicht ausreichend) stattfindet. So werden bis heute nur selten Betriebsvereinbarungen zur Einführung von KI-Anwendungen abgeschlossen.

Gleichwohl konstatiert auch die [OECD](#) in ihrem Bericht zu Künstlicher Intelligenz in Deutschland (2024), dass der „soziale Dialog [...] für die Bewältigung des KI-bedingten Wandels von entscheidender Bedeutung“ ist. So berichten Arbeitgeber*innen in Deutschland, die Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen in die Entscheidungs- und Einführungsprozesse einbeziehen, über positive Auswirkungen durch KI hinsichtlich der Produktivität und Arbeitsbedingungen. Um die gewünschte Breitenwirkung für Gute Arbeit mit KI zu fördern, ist eine rechtliche Absicherung eines erfolgreich erprobten Vorgehensmodells nur folgerichtig.

Dazu schlägt der DGB insbesondere folgende Elemente vor:

(1) Vorausschauende KI-Mitbestimmung

Der Einsatz von „lernenden“ und sich damit entwickelnden KI-Systemen erfordert eine „lernende“, im Sinne einer vorausschauenden und begleitenden Mitbestimmung. Akzeptanz und Vertrauen als Voraussetzung einer erfolgreichen Anwendung entstehen bei den Beschäftigten nur, wenn die Mitbestimmung und Beteiligung vor der Beschaffung und Einführung von KI-Anwendungen einsetzt und alle relevanten Akteure von Anfang einbezogen sind (Management, IT und Personal, Betriebs- oder Personalräte/MAVen, die Beschäftigten in den betroffenen Bereichen, die Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen). Hierzu braucht es zunächst auch eine effektive Anwendung bestehender Gesetze.

Statt punktuellen Vereinbarungen sind prozedurale Mitbestimmungsregeln erforderlich, die sich auf den gesamten Planungs-, Gestaltungs- und Evaluationsprozess beziehen – und so einen differenzierten Umgang mit KI-Anwendungen fördern.

Der DGB hat bereits im Jahr [2020](#) Maßnahmen zur „Förderung betrieblicher Aushandlungsprozesse“ für den Umgang mit KI-Anwendungen angeregt und schlägt im Lichte der Erkenntnisse aus Praxis und Forschung folgende Konkretisierungen des Betriebsverfassungsgesetzes¹ vor.

Mitbestimmungsgrundsätze und Verfahrensregelungen

Der Betriebsrat als Interessenvertretung der Belegschaft soll selbst Anstöße geben können in allen Fragen, in denen er mitzubestimmen hat, und ein umfassendes Initiativrecht erhalten. Das Recht soll Verfahrensfragen inkl. Vollzugs- und Kontrollregelungen sowie insbesondere eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber umfassen, die einen Rahmen für weitere Einzelvereinbarungen festlegt². Rahmenprozessvereinbarungen fördern einen differenzierten Umgang mit KI-Anwendungen, schaffen die Grundlage für vertrauenswürdige agile Verfahren und reduzieren den Verhandlungsaufwand. Prozedurale Rahmenvereinbarungen können zwar auch schon heute abgeschlossen werden, allerdings nur als freiwillige Betriebsvereinbarung – erzwingbar sind sie nicht.

¹ [Reformentwurf für das Betriebsverfassungsgesetz](#) des DGB (2021)

² ebd. unter § 74a

Mitbestimmung in allen Konstellationen gewährleisten

Sichergestellt werden muss, dass unabhängig davon, ob ein*e Arbeitgeber*in selbst oder durch Dritte KI-Systeme einsetzt, Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden können. Verträge, die dem entgegenstehen, sollen unwirksam sein³. Damit wäre gewährleistet, dass keine „Fakten geschaffen“ und die Einführungs- und Umsetzungsprozesse nicht belastet werden.

Sicherheit bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Um Vertrauen in Veränderungsprozesse zu schaffen und Beschäftigung zu sichern bzw. weiterzuentwickeln, sollten Unterrichtsrechte zu erzwingbaren Mitbestimmungsrechten⁴ erweitert werden für

- die Gestaltung der Kommunikations- und Beteiligungsprozesse des Arbeitgebers mit den Arbeitnehmer*innen (Ziele für KI-Einsatz u. a.),
- die Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe (insbesondere mit Blick auf die Einführung und betriebliche Folgen von KI),
- die Personalplanung und -bemessung in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer*innen⁵.

Außerdem sollte die Anwendung von Künstlicher Intelligenz in Form der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren inkl. der Anwendung von Algorithmen und Künstlicher Intelligenz stets eine Betriebsänderung⁶ darstellen, für die mangels Einigung der Inhalt eines Interessenausgleichs und Sozialplans über die Einigungsstelle festgelegt werden kann.

Kompetenzstärkung

Der Betriebsrat soll zur Erfüllung seiner Aufgaben, zu der auch die Beurteilung von KI-Anwendungen gehört, Sachverständige ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber hinzuziehen können⁷.

³ ebd. unter § 74

⁴ DGB-Reformentwurf unter § 87 Nr. 16 und 17

⁵ ebd. § 92

⁶ ebd. § 111 Nr. 6, § 112 Abs. 5

⁷ ebd. § 80 Abs. 4 als generalisierende Erweiterung

(2) Betriebliche KI-Folgenabschätzung und Evaluation

Bei der Einführung von KI-Systemen ist es grundsätzlich erforderlich, die betrieblichen Folgen unter Berücksichtigung des Anwendungskontextes abzuschätzen. Die dargestellten Einschränkungen in der KI-VO (Art. 27) sind nicht sinnvoll und sollten dringend ergänzt werden.

Eine KI-Folgenabschätzung auf betrieblicher Ebene sollte generell obligatorisch sein, weil sich mögliche Risiken und die daraus abzuleitenden Maßnahmen stets auf den betrieblichen Anwendungskontext beziehen. Die Ausgestaltung der Folgeabschätzung für KI-Anwendungen sollte Themen wie den Einfluss von KI auf Beschäftigungswirkungen und Personalplanung, Veränderung der Arbeitsorganisation und Jobrollen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierungsbedarfe sowie Fragen der Verantwortung in der Interaktion mit KI-Systemen sowie die Nutzung von Beschäftigtendaten berücksichtigen. Auch sollte die Datenschutz-Folgeabschätzung (nach Datenschutz-Grundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz) in diesen Prozess integriert werden. Der Diskriminierung von Beschäftigten und Beschäftigtengruppen muss dabei stets vorgebeugt werden.

(3) Datennutzungskonzept

Die Nutzung von Beschäftigtendaten ist insbesondere beim Einsatz von KI-Anwendungen zur Assistenz oder Unterstützung von hoher Relevanz. Gleichzeitig ermöglichen komplexe KI-Systeme grundlegend neue Formen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, ob als Nebenprodukt oder gewollt zu diesem Zweck. Daher sind klare Regeln erforderlich, damit KI-basierte Assistenzsysteme, die Daten der Beschäftigten für Feedbacksysteme benötigen, nicht für ein Überwachungsregime missbraucht werden. Damit sollen auch die betrieblichen Akteure bei der Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen entlastet werden.

Beschäftigtendatenschutzgesetz⁸

Neben einer ganzheitlichen betrieblichen Folgenabschätzung erfordert der Umgang von Beschäftigtendaten bei der Nutzung von KI-Anwendungen eine Konkretisierung des Rechtsrahmens. Dazu zählen insbesondere:

- Leistungs- oder Verhaltenskontrollen sollen in der Regel unzulässig sein, insbesondere wenn sie heimlich und verdeckt, anlasslos und zweckfrei sind. Sie können nur dann im Einzelfall zulässig sein, wenn sie einem gerechtfertigten Zweck dient und dieser verfolgte Zwecke transparent und nachvollziehbar ist. Dauerhafte Kontrollen sollen ausnahmsweise nur dann zulässig sein, wenn sie zur Absicherung von Beschäftigten erforderlich sind und wenn durch technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt ist, dass keine Verarbeitung der anfallenden Beschäftigtendaten für andere Zwecke erfolgt.
- Die Möglichkeit der Einwilligung im Beschäftigtenkontext ist zu konkretisieren.

⁸ [DGB-Entwurf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetzes](#), 2022.



- Daten, die unerlaubt – also z. B. entgegen einer gesetzlichen Regelung, ohne Beteiligung oder entgegen einer Vereinbarung mit der betrieblichen Interessenvertretung – verarbeitet wurden, sollen nicht gegen Beschäftigte verwertet werden dürfen. Es sind gesetzliche Beweisverwertungsverbote zu verankern.

Darüber hinaus soll die Nutzung KI-gestützter Leistungsprognosen am Arbeitsplatz für einzelne oder Beschäftigtengruppen explizit ausgeschlossen werden.

Auch die Erhebung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten, die von den Betroffenen nicht zu beeinflussen sind oder unwillentlich entstehen, soll grundsätzlich ausgeschlossen werden. Ausnahmen sind im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit denkbar (Schutz von Leib und Leben).

Insgesamt sollen arbeitsrechtliche Konsequenzen sowohl aus dem Umgang von Beschäftigten mit KI-basierten Empfehlungen / automatisierten Entscheidungsvorschlägen als auch in Folge der Nutzung prädiktiver Analytik ausgeschlossen werden.

Gestaltungsrechte für Betriebsräte zum Schutz der Privatsphäre

Für einen vertrauensvollen Umgang mit Beschäftigtendaten in der Arbeitswelt sollten auch die Betriebsräte zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 80 BetrVG unterstützt werden. Dabei geht es nicht allein um die Überwachung der Rechtskonformität betrieblicher Regelungen, sondern auch um Gestaltungsmöglichkeiten wie zum Beispiel die Nutzung technischer Lösungen für eine effektiv vertrauensvolle Datennutzung. Deshalb wird eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 (1) vorgeschlagen:

- bei der Einführung, Anwendung und Erweiterung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen
- für Maßnahmen zum Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte Einzelner
- für Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes



Politischer Ausblick

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass ein Regelungsrahmen für KI in der Arbeitswelt die Nutzung von KI-Anwendungen fördern und nachhaltig zu Guter Arbeit und mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt beitragen wird. Dieses Diskussionspapier ist als ein Auftakt für den notwendigen Diskurs über die Ausgestaltung eines KI-Rechtsrahmens für die Arbeitswelt zu verstehen.

Die Vorschläge für eine rechtliche Absicherung differenzierter Einführungswege für KI-Anwendungen als auch für den Umgang mit Beschäftigtendaten bieten auch Arbeitgebern Orientierung, vereinfachen betriebliche Verfahren und fördern eine kooperative Unternehmenskultur. Durch die nötige Rechtssicherheit können Konfliktpotenziale reduziert werden. Dies entlastet nicht nur die betrieblichen Akteure, sondern auch die staatlichen Aufsichtsbehörden.

Die europäische KI-Verordnung verlangt eine zügige Umsetzung in den Mitgliedsstaaten. Die Öffnungsklausel für spezifische Regelungen in der Arbeitswelt bietet die Option, einen angemessenen Rechtsrahmen auch für die Arbeitswelt zu schaffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass diese Gelegenheit im ersten Schritt bereits beim aktuell anstehenden nationalen Umsetzungsgesetz politisch genutzt wird. Deutschland kann so zu einem Vorreiter für die Nutzung von KI in der Arbeitswelt werden.