

Lothar Schröder, Petra Höfers

## **Die Europäische KI-Verordnung – eine gute Grundlage für Betriebs- und Personalräte, um auf KI-Systeme Einfluss zu nehmen**

Endlich! Unlängst wurde die Europäische KI-Verordnung vom EU-Parlament verabschiedet und damit ein großer Meilenstein für die Beachtung von Grundrechten bei der Nutzung von künstlicher Intelligenz gelegt. Die Europäische KI-Verordnung wirkt unmittelbar in die Mitgliedsstaaten und die Umsetzung muss nun entsprechend vorangebracht werden. Betriebs- und Personalräte werden davon profitieren.

Die Europäische KI-Verordnung unterscheidet zwischen KI-Anwendungen mit geringem Risiko und KI-Systemen mit hohem Gefahrenpotenzial. Für letztere sind besondere Auflagen zu erfüllen. Je höher das Risiko, desto strenger sind die Anforderungen an das KI-System. Verboten ist die Bewertung von sozialem Verhalten (social scoring), wie man es aus China kennt.

*„Vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz informieren die Betreiber, die Arbeitgeber sind, die Arbeitnehmervertreter und die betroffenen Arbeitnehmer darüber, dass sie dem System unterworfen sein werden.“<sup>1 2</sup> Dies gibt die neue Europäische KI-Verordnung nunmehr vor.*

Bei allen bisherigen Kontroversen um den Inhalt dieses neuen Regelwerks - das jetzt vorliegende Ergebnis ist für Betriebs und Personalräte eine wichtige Basis, um auf die Einführung von Systemen künstlicher Intelligenz in den Betrieben Einfluss zu nehmen. So macht die Verordnung wichtige Vorgaben, um die Persönlichkeitsrechte in Betrieb zu schützen. Sie werden sich aber nicht von allein in betriebliche Praxis übersetzen.

Rechtzeitige Information der Arbeitnehmervertreter ist die Voraussetzung dafür, um überhaupt Schutzmechanismen einfordern zu können. Darauf stellt die Europäische Kommission nun ab und sie geht noch weiter: Wer nicht vor der Inbetriebnahme des KI-Systems Arbeitnehmervertreter informiert, läuft Gefahr, Verwaltungsstrafen bis zur Höhe von 15 Millionen € oder 3 % des gesamten weltweiten Jahresumsatzes des Unternehmens zu riskieren.<sup>3</sup> Aber der Reihe nach: Was ist eigentlich ein KI-System?

### **Was ist ein KI-System?**

Erstmals hat der europäische Gesetzgeber eine Definition für KI-Systeme vorgenommen. Hiernach gilt künftig:

*Ein KI-System ist „ein maschinengestütztes System, das für einen in wechselndem Maße autonomen Betrieb ausgelegt ist, das nach seiner Einführung*

---

<sup>1</sup> Dieser Artikel bezieht sich auf den Text der Europäischen KI-Verordnung, angenommen vom Europäischen Parlament am 13.März 2024

<sup>2</sup> Art. 26 Abs. 7 EU KI-VO

<sup>3</sup> Art. 99 Abs. 4 EU KI-VO

Lothar Schröder, Petra Höfers

*anpassungsfähig sein kann und das aus seinen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ergebnisse, wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorgebracht werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“.<sup>4</sup>*

Es dürfte trotz dieser definitorischen Klarstellung nicht leichtfallen, in der betrieblichen Praxis zu klären, wo herkömmliche IT-Systeme aufhören und wo KI-Systeme anfangen.

Unterstützung findet man dabei in der Kommentierung von Fitting u.a. zum Betriebsverfassungsgesetz: *“Charakteristisch für KI ist - in Abgrenzung zu jeglicher Informations- und Kommunikationstechnik - die mangelnde Vorhersehbarkeit der zu findenden Ergebnisse“.<sup>5</sup>*

Auch erste Unternehmen haben mittlerweile für sich Definitionen für die bei ihnen eingesetzten oder geplanten KI-Systeme gefunden. Im vielfach zitierten KI-Manifest, das der Konzernbetriebsrat der Telekom schon vor einiger Zeit mit dem Unternehmen verabredet hat, heißt es zur Definition für KI-Systeme vereinfachend:

*„Gegenstand dieser Verabredung sind lernende informationstechnische Systeme, die sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben fortentwickeln, sich selbst optimieren und Probleme lösen, indem sie eigenständig Muster erkennen, Schlussfolgerungen ziehen und Entscheidungen vorbereiten oder treffen. Häufig nutzen sie elektronische Sensorik für ihren Input und Maschinen-kommunikation für ihren Output.“<sup>6</sup>*

Für Betriebs- und Personalräte ist es zunächst notwendig zu klären, ob sie es überhaupt mit einem KI-System zu tun haben. Schließlich soll es Betriebe geben, in denen die Fachseiten ein neues technisches System deshalb „KI-System“ nennen, um Projektmittel und Aufmerksamkeit des Managements zu erhalten. Wenn es dann um die Beteiligung des Betriebsrats geht, wird dann behauptet, das ganze habe gar nichts mehr mit KI zu tun.

Weil die Definitionen tatsächlich oft nicht selbsterklärend sind, hat der Konzernbetriebsrat der Provinzialversicherung AG mit einer Regelungsabrede u. a. eine Clearingstelle eingerichtet, die innerbetrieblich die Frage klären soll, wo IT aufhört und KI anfängt. Das kann betriebliche, juristische und technische Kontroversen eindämmen.

Mittlerweile bietet das Betriebsverfassungsgesetz mit § 80 Abs. 3 den Betriebsräten den vereinfachten Zugang zu externen Sachverständigen bei der Einführung von KI-Systemen.

---

<sup>4</sup> Art. 3 Abs. 1 EU KI-VO

<sup>5</sup> RN 94 ff zu § 80 BetrVG, Fitting u.a.: Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 32.Auflage 2024

<sup>6</sup> KI-Manifest der Telekom Abs. 2

Lothar Schröder, Petra Höfers

### **Ethische Grundsätze**

Die Europäische KI-Verordnung will ethische Grundsätze für den Einsatz von Systemen künstlicher Intelligenz verwirklicht sehen.<sup>7</sup> Sieben Grundsätze werden benannt, für die auch die Betreiber von KI-Systemen in deutschen Betrieben in die Pflicht genommen werden:

- menschliches Handeln und menschliche Aufsicht,
- technische Robustheit und Sicherheit,
- Privatsphäre und Datengovernance,
- Transparenz,
- Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness,
- soziales und ökologisches Wohlergehen und
- Rechenschaftspflicht.

### **Verbotene Systeme**

In allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und damit auch in deutschen Betrieben wird mit der KI-Verordnung u.a. der Einsatz von KI-Systemen verboten<sup>8</sup>, die

- das Verhalten von Personen mit unterschweligen Techniken außerhalb des Bewusstseins zur gezielten Manipulation einsetzen;
- Schwächen einer Person oder einer bestimmten Personengruppe aufgrund ihres Alters, einer Behinderung oder einer besonderen sozialen oder wirtschaftlichen Situation ausnutzen;
- biometrische Kategorisierung nutzen, um Rückschlüsse auf die Rasse, die politischen Meinungen, die Gewerkschaftszugehörigkeit, die religiösen oder philosophischen Überzeugungen, das Sexualleben oder sexuelle Ausrichtung ziehen oder zulassen;
- Menschen aufgrund ihres Sozialverhaltens oder persönlicher Merkmale klassifizieren und benachteiligen;
- am Arbeitsplatz oder in Bildungseinrichtungen Emotionserkennung durchführen, die über medizinische Zwecke oder Sicherheitsanwendungen hinausgehen.

Verboten ist zudem die Bewertung von sozialem Verhalten (social scoring), wie man es aus China kennt.

---

<sup>7</sup> EU KI-VO Erwägungsgrund 27

<sup>8</sup> EU KI-VO Art. 3

Lothar Schröder, Petra Höfers

### **Emotionserkennung am Arbeitsplatz**

Für Betriebs- und Personalräte ist von Bedeutung, wie der EU-Gesetzgeber Emotionserkennungssysteme im Arbeitskontext beurteilt.<sup>9</sup> In den Begründungstexten der EU-Verordnung heißt es dazu:

*„Angesichts des Marktungleichgewichts im Arbeits- oder Bildungskontext in Verbindung mit dem intrusiven Charakter dieser Systeme können diese zu einer Schlechterstellung oder Benachteiligung bestimmter natürlicher Personen führen [...]. Daher sollte das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme oder die Verwendung von KI-Systemen, die den emotionalen Zustand von Personen in Situationen ableiten sollen, die mit dem Arbeitsplatz oder dem Bildungsbereich in Zusammenhang stehen, verboten werden.“*

Einen solchen Anspruch haben zahlreiche Interessenvertretungen bereits im Vorgriff auf die EU-Verordnung realisiert. Stellvertretend genannt seien hier das KI-Manifest des KBR der Deutschen Telekom, das Regulativ bei der Provinzialversicherung oder die grundlegende Verabredung bei der Commerzbank. Alle genannten betrieblichen Vereinbarungen schließen aus, dass Beschäftigte Emotionserkennungssystemen ausgesetzt werden.

Auch die neue Europäische KI-Verordnung hilft nun mit einer Definition<sup>10</sup> dabei zu erkennen, was eigentlich ein Emotionserkennungssystem ist:

*„Der in dieser Verordnung verwendete Begriff „Emotionserkennungssystem“ sollte als ein KI-System definiert werden, das dem Zweck dient, Emotionen oder Absichten natürlicher Personen auf der Grundlage ihrer biometrischen Daten festzustellen oder daraus abzuleiten.“*

*Dabei geht es um Emotionen oder Absichten wie Glück, Trauer, Wut, Überraschung, Ekel, Verlegenheit, Aufregung, Scham, Verachtung, Zufriedenheit und Vergnügen. Dies umfasst nicht physische Zustände wie Schmerz oder Ermüdung beispielsweise bei Systemen, die zur Erkennung des Zustands der Ermüdung von Berufspiloten oder -fahrern eingesetzt werden, um Unfälle zu verhindern. Es geht dabei auch nicht um die bloße Erkennung offensichtlicher Ausdrucksformen, Gesten und Bewegungen, es sei denn, sie werden zum Erkennen oder Ableiten von Emotionen verwendet. Bei diesen Ausdrucksformen kann es sich um einfache Gesichtsausdrücke wie ein Stirnrunzeln oder ein Lächeln oder um Gesten wie Hand-, Arm- oder Kopfbewegungen oder um die Stimmmerkmale einer Person handeln, z. B. eine erhobene Stimme oder ein Flüstern.“*

---

<sup>9</sup> EU VO Erwägungsgrund 44

<sup>10</sup> EU VO Erwägungsgrund 18

Lothar Schröder, Petra Höfers

### **KI-Systeme mit hohem Risiko**

*„Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen spielen daher eine entscheidende Rolle bei der Gewährleistung des Schutzes der Grundrechte [...] Betreiber können am besten verstehen, wie das Hochrisiko-KI-System konkret eingesetzt wird und können somit dank einer genaueren Kenntnis des Verwendungskontextes sowie der wahrscheinlich betroffenen Personen oder Personengruppen, einschließlich Gruppen schutzbedürftiger Personen, erhebliche potenzielle Risiken erkennen, die in der Entwicklungsphase nicht vorausgesehen wurden.“<sup>11</sup>*

Diese Anforderung an Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen findet sich in der Europäischen KI-Verordnung.

Nicht zu Unrecht, denn die Musik spielt im Betrieb. Dort werden immer mehr KI-Systeme betrieben und es sind Initiativen notwendig, um Grundrechte zu schützen. Die Einflussnahme mit den Mitteln der Mitbestimmung ist dringend notwendig, zumal die Europäische KI-Verordnung auch zahlreiche Anwendungen dem Hochrisikobereich zuordnet, von denen Beschäftigte betroffen sind. Im Anhang III der Europäischen KI-Verordnung werden Anwendungen des Hochrisikobereichs benannt und dieser Anhang soll künftig fortentwickelt werden. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung zählen erstmal u.a. folgende KI-Systeme zum Hochrisikobereich<sup>12</sup>:

- *„KI-Systeme, die für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten und zu filtern und Bewerber zu bewerten;*
- *KI, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, für die Zuweisung von Aufgaben auf der Grundlage des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen;*
- *KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die biometrische Kategorisierung nach sensitiven oder geschützten Attributen oder Merkmalen oder auf der Grundlage von Rückschlüssen auf diese Attribute oder Merkmale verwendet werden sollen;*
- *KI-Systeme, die bestimmungsgemäß als Sicherheitskomponenten im Rahmen der Verwaltung und des Betriebs kritischer digitaler Infrastruktur, des Straßenverkehrs sowie der Wasser-, Gas-, Wärme- und Stromversorgung verwendet werden sollen*

---

<sup>11</sup> EU VO Erwägungsgrund 93

<sup>12</sup> EU VO Anlage III

Lothar Schröder, Petra Höfers

- *KI-Systeme, die bestimmungsgemäß zur Feststellung des Zugangs oder der Zulassung oder zur Zuweisung natürlicher Personen zu Einrichtungen aller Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung verwendet werden sollen;*
- *KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Bewertung von Lernergebnissen verwendet werden sollen, einschließlich des Falles, dass diese Ergebnisse dazu dienen, den Lernprozess natürlicher Personen in Einrichtungen oder Programmen aller Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu steuern;*
- *KI-Systeme, die bestimmungsgemäß zum Zweck der Bewertung des angemessenen Bildungsniveaus, das eine Person im Rahmen von oder innerhalb von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung erhalten wird oder zu dem sie Zugang erhalten wird, verwendet werden sollen;*
- *KI-Systeme, die bestimmungsgemäß zur Überwachung und Erkennung von verbotenen Verhalten von Schülern bei Prüfungen im Rahmen von oder innerhalb von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung verwendet werden sollen;“*

Auch ein Profiling von Beschäftigten, gilt in den Anwendungsfällen, die im Anhang III beschrieben sind, immer als mit hohem Risiko behaftet.<sup>13</sup>

2. Systeme dagegen, die kein erhebliches Risiko für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Grundrechte darstellen oder das Ergebnis der Entscheidungsfindung nicht wesentlich beeinflussen, gelten nicht als hochrisikobehaftet. Dies ist der Fall, wenn eine oder mehrere der folgenden Bedingungen erfüllt sind:
  - das KI-System ist dazu bestimmt, eine eng gefasste Verfahrensaufgabe durchzuführen;
  - das KI-System ist dazu bestimmt, das Ergebnis einer zuvor abgeschlossenen menschlichen Tätigkeit zu verbessern;
  - das KI-System ist dazu bestimmt, Entscheidungsmuster oder Abweichungen von früheren Entscheidungsmustern zu erkennen, und ist nicht dazu gedacht, die zuvor abgeschlossene menschliche Bewertung, ohne eine angemessene menschliche Überprüfung zu ersetzen oder zu beeinflussen; oder
  - das KI-System ist dazu bestimmt, eine vorbereitende Aufgabe für eine Bewertung durchzuführen, die für die Zwecke, der in Anhang III aufgeführten Anwendungsfälle relevant ist.

Lothar Schröder, Petra Höfers

### **Grundrechtsfolgenabschätzung**

Die Wirkungen auf die Gesundheit, die Sicherheit oder die Grundrechte festzustellen oder die Wirkungstiefe eines Systems zu beurteilen, das wird ohne eine Grundrechtsfolgeabschätzung, kaum möglich sein. Diese wiederum gibt die KI-Verordnung für Hochrisikosysteme vor<sup>14</sup>. Sie muss vor dem Einsatz eines KI-Systems mit hohem Risiko durchgeführt werden und folgende Informationen umfassen:

- *„eine Beschreibung der Verfahren des Betreibers, bei denen das Hochrisiko-KI-System im Einklang mit seiner Zweckbestimmung verwendet wird;*
- *eine Beschreibung des Zeitraums und der Häufigkeit, innerhalb dessen bzw. mit der jedes Hochrisiko-KI-System verwendet werden soll;*
- *die Kategorien der natürlichen Personen und Personengruppen, die von seiner Verwendung im spezifischen Kontext betroffen sein könnten;*
- *die spezifischen Schadensrisiken, die sich auf die ...ermittelten Kategorien von Personen oder Personengruppen auswirken könnten, unter Berücksichtigung der vom Anbieter gemäß Artikel 13 bereitgestellten Informationen;*
- *eine Beschreibung der Umsetzung von Maßnahmen der menschlichen Aufsicht entsprechend den Gebrauchsanweisungen;*
- *die Maßnahmen, die bei Eintreten dieser Risiken zu ergreifen sind, einschließlich der Regelungen für die interne Unternehmensführung und Beschwerdemechanismen.“*

Betriebs und Personalräte sind gut beraten, wenn sie sich vor der Einführung eines KI-Systems, das hoch risikobehaftet ist, die erforderliche Grundrechtsfolgenabschätzung vorlegen lassen. Noch besser wäre es, wenn sie darauf Einfluss nähmen, mit welcher Methode und mit welchen weiteren Untersuchungsgegenständen eine Grundrechtsfolgeabschätzung im Betrieb durchgeführt wird. Schließlich dürfte es mit der Europäischen Grundrechtscharta kaum verträglich sein, wenn sich der Arbeitsdruck erhöht, Überwachung zunimmt oder im erheblichem Umfang Arbeitsplätze abgebaut werden.

Sichere, gesunde und würdige Arbeitsbedingungen sind ein Anspruch der Grundrechtscharta, dem auch die Europäische KI-Verordnung verpflichtet ist<sup>15</sup>.

Im deutschen Arbeitsschutzrecht ist dafür eine Gefährdungsbeurteilung vorgegeben, die ebenfalls eine vorausschauende Beurteilung der Folgen des Technikeinsatzes vorsieht, nicht nur für hoch riskante Systeme.

---

<sup>14</sup> EU VO Art 27

<sup>15</sup> EU Grundrechtscharta Art 31



Lothar Schröder, Petra Höfers

### ***Auflagen für Hochrisikosysteme<sup>16</sup>***

Für Hochrisikosysteme gibt die Europäische KI-Verordnung erhebliche Anforderungen vor, die Unternehmen und Verwaltungen einzuhalten haben. Dazu zählt ein kontinuierliches, iteratives Risikomanagement über den gesamten Lebenszyklus des KI-Systems. Dabei ist die Bearbeitung der Systemrisiken nicht nur bei der Einführung einer Anwendung erforderlich. KI-Systeme mit hohem Risiko müssen laufend getestet und während der Tests anhand von festgelegten Messgrößen und Wahrscheinlichkeitsschwellen überprüft werden. Es muss überprüft werden, ob die Systeme für den beabsichtigten Zweck konsistent funktionieren; Trainings-, Validierungs-, und Testdatensätzen müssen geeignet sein. Dies ist bedeutsam, um beispielsweise Diskriminierungsgefahren einzudämmen. Deswegen muss die Herkunft der Daten untersucht werden, ihre Verfügbarkeit, Menge und Eignung für den eingesetzten Zweck untersucht und geprüft werden, ob Gefahren für mögliche Verzerrungen sich negativ auf die Grundrechte auswirken.

### ***Dokumentationen, Gebrauchsanweisungen und Log-Dateien<sup>17</sup>***

Für Hochrisikosysteme müssen sehr umfassende technische Dokumentationen angelegt werden. Diese Vorgabe findet sich im Anhang IV der Europäischen KI-Verordnung. Dieser Anhang IV ist ein Dokument, auf dessen Kenntnis Betriebs- und Personalräte großen Wert legen sollten. Der zu erwartende Output des Systems muss danach detailliert beschrieben sein, ebenso die menschlichen Aufsichtsmaßnahmen, die für den Einsatz des Systems vorgesehen sind. Zu den technischen Unterlagen muss eine Kopie der EU-Konformitätserklärung beigefügt sein. Daraus lässt sich erkennen, ob die Systeme mit den Vorgaben der EU in Einklang stehen.

Eine Protokollierungsfunktion (Log-Datei) muss geführt werden. Damit entstehen beim Einsatz von Hochrisikosystem immer personenbezogene Daten, die Mitbestimmungsrechte auslösen. Spezifische Transparenzvorgaben verlangen danach, dass es für das jeweilige System eine Gebrauchsanweisung gibt. Diese muss *„präzise, vollständige, korrekte und eindeutige Informationen enthalten, die für die Nutzer relevant, barrierefrei zugänglich und verständlich sind.“* Die Gebrauchsanweisung muss Merkmale, Fähigkeiten und Leistungsgrenzen des Hochrisikosystems beschreiben, den vorgesehenen Zweck benennen, das Genauigkeitsniveau, mit dem das System arbeitet, transparent machen und jene Umstände beschreiben, die Grundrechte gefährden können, wie etwa Fehlanwendungen des Systems. Eine derartige Gebrauchsanweisung durchzusehen, kann die Meinungsbildung von Mitbestimmungsträger\*innen oder deren Sachverständige erheblich erleichtern.

---

<sup>16</sup> EU VO Art 8 bis 10

<sup>17</sup> EU VO Art 11 bis 13



Lothar Schröder, Petra Höfers

### **Menschliche Aufsicht<sup>18</sup>**

Menschliche Aufsicht wird zum Betrieb von Hochrisiko-Systemen vorgegeben. Damit sollen *„Risiken für die Gesundheit, Sicherheit oder die Grundrechte verhindert oder auf ein Mindestmaß reduziert werden.“* Jene Personen, die Aufsicht führen, sollen in die Lage versetzt werden:

- *„die einschlägigen Fähigkeiten und Grenzen des Hochrisiko-KI-Systems angemessen zu verstehen und seinen Betrieb ordnungsgemäß zu überwachen, auch in Bezug auf das Erkennen und Beheben von Anomalien, Fehlfunktionen und unerwarteter Leistung;*
- *sich einer möglichen Neigung zu einem automatischen oder übermäßigen Vertrauen in das von einem Hochrisiko-KI-System hervorgebrachte Ergebnis („Automatisierungsbias“) bewusst zu bleiben, insbesondere wenn Hochrisiko-KI-Systeme Informationen oder Empfehlungen ausgeben, auf deren Grundlage natürliche Personen Entscheidungen treffen;*
- *das Ergebnis des Hochrisiko-KI-Systems richtig zu interpretieren, wobei beispielsweise die vorhandenen Interpretationsinstrumente und -methoden zu berücksichtigen sind;*
- *in einer bestimmten Situation zu beschließen, das Hochrisiko-KI-System nicht zu verwenden oder das Ergebnis des Hochrisiko-KI-Systems außer Acht zu lassen, außer Kraft zu setzen oder rückgängig zu machen;*
- *in den Betrieb des Hochrisiko-KI-Systems einzugreifen oder den Systembetrieb mit einer „Stoptaste“ oder einem ähnlichen Verfahren zu unterbrechen, was dem System ermöglicht, in einem sicheren Zustand zum Stillstand zu kommen.“*

### **Kompetenz<sup>19</sup>**

Die Europäische KI-Verordnung verlangt von den Arbeitgebern, für alle KI-Systeme die für den Betrieb der KI erforderliche Kompetenz aufzubauen:

*„Die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ergreifen Maßnahmen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind.“*

---

<sup>18</sup> EU VO Art. 14

<sup>19</sup> EU VO Art. 4

Lothar Schröder, Petra Höfers

### **Transparenzvorgaben<sup>20</sup>**

Die Europäische KI-Verordnung macht für die Bereitstellung bestimmter KI-Systeme zahlreiche Transparenzverpflichtungen. So ist es jetzt zur Vorgabe geworden, dass Beschäftigte darüber informiert werden müssen, wenn sie mit einem KI-System interagieren. Anbieter von generative KI, wie z.B. ChatGPT „*die synthetische Audio-, Bild-, Video-, oder Textinhalte erzeugen*“, müssen sicherstellen, dass „*die Ausgaben des KI-Systems in einem maschinenlesbaren Format gekennzeichnet sind und als künstlich erzeugt und manipuliert erkannt werden können.*“

Die Betreiber eines Emotionserkennungssystems oder eines Systems zur biometrischen Kategorisierung müssen die Personen, die solchen Systemen ausgesetzt sind, über den Betrieb eines solchen Systems informieren. Der Einsatz von Deep Fakes muss offengelegt werden und es muss darüber informiert werden, dass „*die Inhalte künstlich erzeugt oder manipuliert wurden*“. Auch die oben beschriebene Pflicht zur Bereitstellung technischer Informationen darf als weiteres Instrument begriffen werden, Transparenz über die Funktionsmechanismen von KI-Systemen zu schaffen.

### **Marktaufsichtsbehörden<sup>21</sup>**

Künftig werden nicht nur betriebliche Mitbestimmungsträger\*innen über die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und ethischer Standards wachen. Jeder Mitgliedstaat der Europäischen Union hat künftig eine Marktaufsichtsbehörde einzurichten, die die Einhaltung der KI-Verordnung überwacht. Die Verordnung gibt allen Bürgern Europas das Recht, die Marktüberwachungsbehörde anzurufen, wenn sie Grund zu der Annahme haben, dass ein Verstoß gegen die Bestimmungen der Verordnung vorliegt.<sup>22</sup>

Damit ergeben sich auch für die Beschäftigten im Betrieb oder in den Mitbestimmungsgremien zusätzliche Eskalationsmöglichkeiten, sollte ein Betrieb die Anwendung der KI-Verordnung nicht allzu ernst nehmen.

### **Sanktionsmechanismen<sup>23</sup>**

Letztlich ist dringend davon abzuraten, die Europäische KI-Verordnung nicht genug ernst zu nehmen, denn sie sieht erhebliche Sanktionen vor, sollte gegen sie verstoßen werden. Bis zu einer Höhe von 35 Millionen Euro können Geldbußen auferlegt werden, wenn verbotene Systeme betrieben werden. Werden die Verpflichtungen und Auflagen zum Betrieb von Hochrisikosystemen nicht erfüllt können die Sanktionen bis zu 15 Millionen Euro betragen.

---

<sup>20</sup> Insbesondere EU KI VO Artikel 50

<sup>21</sup> EU VO Art 70

<sup>22</sup> EU VO Art 85

<sup>23</sup> EU VO Art. 99

Lothar Schröder, Petra Höfers

Auch irreführende, unvollständige oder unrichtige Auskünfte gegenüber den Behörden können mit Geldbußen im erheblichen Umfang belegt werden.

### ***Freiwillige Verhaltenskodizes und Partizipation<sup>24</sup>***

Die Europäische Kommission will Verhaltenskodizes fördern, die für KI-Systeme ohne hohes Risiko gelten. Das dürfte die Verabredung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen erleichtern, die Prinzipien für den KI-Einsatz vorgeben und Prozesse der Mitbestimmung regeln. Die Kommission legt Wert darauf festzustellen, dass derartige Verhaltenskodizes unter Einbeziehung von Interessensvertretungen entwickelt werden können<sup>25</sup> und auf folgende Elemente ausgerichtet werden:

- *in den Ethik-Leitlinien der Union für eine vertrauenswürdige KI enthaltene anwendbare Elemente;*
- *Beurteilung und Minimierung der Auswirkungen von KI-Systemen auf die ökologische Nachhaltigkeit, einschließlich im Hinblick auf energieeffizientes Programmieren, und Techniken, um KI effizient zu gestalten, zu trainieren und zu nutzen;*
- *Förderung der KI-Kompetenz, insbesondere der von Personen, die mit der Entwicklung, dem Betrieb und der Nutzung von KI befasst sind;*
- *Erleichterung einer inklusiven und vielfältigen Gestaltung von KI-Systemen, unter anderem durch die Einsetzung inklusiver und vielfältiger Entwicklungsteams und die Förderung der Beteiligung der Interessenträger an diesem Prozess;*
- *Bewertung und Verhinderung der negativen Auswirkungen von KI-Systemen auf schutzbedürftige Personen oder Gruppen schutzbedürftiger Personen, einschließlich im Hinblick auf die barrierefreie Zugänglichkeit für Personen mit Behinderungen, sowie auf die Gleichstellung der Geschlechter.*

### ***Nationale ergänzende Vorgaben***

Am bedeutsamsten für die weitere Einflussnahme im Sinne einer arbeitnehmerorientierten Verbesserung der Rahmenbedingungen für den KI-Einsatz ist jedoch eine Vorgabe, auf die der Deutschen Gewerkschaftsbund großen Wert gelegt hat. In der Schlussphase der Entwicklung der Europäischen KI-Verordnung wurde ein Text aufgenommen, der dem nationalem Gesetzgeber Spielraum gibt. In Art. 2 Abs. 11 heißt es:

*„Diese Verordnung hindert die Mitgliedstaaten oder die Union nicht daran, Rechts- oder Verwaltungsvorschriften beizubehalten oder einzuführen, die für die*

---

<sup>24</sup> EU VO Art. 95

<sup>25</sup> EU VO Art. 95 Abs. 3

Lothar Schröder, Petra Höfers

*Arbeitnehmer im Hinblick auf den Schutz ihrer Rechte bei der Verwendung von KI-Systemen durch die Arbeitgeber vorteilhafter sind, oder die Anwendung von Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen, die für die Arbeitnehmer vorteilhafter sind.“*

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften werden Wert darauflegen, dass von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird.

Ernüchternd ist jedoch, dass in Deutschland bis heute ein wirksames Beschäftigtendatenschutzgesetz fehlt, obwohl es seit Jahrzehnten vom Gesetzgeber angekündigt ist und nicht nur für Arbeitnehmer\*innen vorteilhaft wäre. Ein Beweisverwertungsverbot für rechtswidrig erlangte Erkenntnisse über die Beschäftigten sollte nach der jüngsten Rechtsprechung gesetzlich vorgegeben werden. Das Gleichstellungsrecht muss ergänzt werden, um vor einer von Algorithmen induzierten Diskriminierung zu schützen. Hilfreich wäre auch, wenn der deutsche Gesetzgeber präzisiert, wie im Arbeitsleben unsere Betriebs- und Personalräte an der KI-Folgenabschätzung, am Training solcher Systeme und der Evaluation beteiligt werden müssen. Damit wären nur einige Anliegen benannt, für die es eine gute Begründung für eine nationale Vorgabe gibt.

### ***Die Einflussnahme im Betrieb beginnt***

Währenddessen fangen in Deutschland immer mehr Mitbestimmungsorgane an, Spielregeln und Leitplanken für den KI-Einsatz in ihren Betrieben zu fordern und zu vereinbaren. Notwendigerweise werden dabei oft zunächst Qualitätsansprüche verabredet, also festgelegt, was eigentlich gute und vertrauenswürdige KI ausmacht. Prozessverabredungen klären den Mitbestimmungspfad, über den Betriebsräte beteiligt werden. Sie geben meistens vor, welche Informationen ein Mitbestimmungsgremium vor der Einführung von KI-Systemen erhält, daraus ergibt sich eine solide Basis für weitergehende Beratungen. Häufig wird eine Verabredung getroffen, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten nur in mitbestimmten KI-Systemen verwendet werden dürfen. So konnte bei der Provinzial-Versicherung der Konzernbetriebsrat ein erstes Regulativ für generative KI durchsetzen.

Bevor derartige Regelungen zustande gekommen sind, mussten betriebliche Interessenvertretungen die große Vielfalt der Aspekte sortieren, die mit KI-Systemen zusammenhängen. Dann war die eigene Anspruchslage und das Ziel der Einflussnahme zu klären. Mitbestimmungsträger\*innen mussten sich die rechtlichen Grundlagen ansehen und die bereits existierenden Regeln des eigenen Betriebs auszuwerten. Ihnen war wichtig in Erfahrung zu bringen, womit den Beschäftigten am meisten geholfen ist. Es ging darum, eine Balance zwischen den Möglichkeiten der Technik und den Werten des Menschen zu schaffen, eine Balance zwischen ethischen Ansprüchen und Effizienzgesichtspunkten zu verabreden. Vertrauensbildung war dabei ein wesentliches Gestaltungsziel.

Lothar Schröder, Petra Höfers

### ***KI- Lagom Konzept, eine Gestaltungshilfe***

Wir empfehlen in unserem KI-Lagom Gestaltungskonzept, die Vielzahl der mit KI zusammenhängenden Aspekte zunächst sichtbar zu machen, Beschäftigte und verschiedene Gruppen von Mitbestimmungsakteur\*innen an der Priorisierung der Gestaltungsziele zu beteiligen. Unser Konzept zielt darauf, Vertrauen bei der Einführung von KI-Systemen zu schaffen, indem ein Qualitätsmodell auf folgende Vertrauensfaktoren ausgerichtet wird: Rechtskonformität, Ethik, Nützlichkeit, Kontrollierbarkeit, Regelkonformität, Schutz der Persönlichkeitsrechte, Ergonomie, Sozialverträglichkeit, gute Arbeit, Robustheit, Risikoangemessenheit der Regulierung und Nachhaltigkeit des Systemeinsatzes.

Das KI-Lagom Konzept ist in unserem „Praxishandbuch KI“<sup>26</sup> beschrieben. Darin werden Prüffragen, Checklisten und Prüfindikatoren vorgestellt, um nachzuhalten wie die Vertrauensfaktoren in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden. Die Elemente des Gütemodells wurden dabei bereits vorausschauend auf die Intensionen einer Europäischen KI-Regulierung ausgerichtet. Es werden Empfehlungen für die verschiedenen Einführungsphasen von KI-Systemen gegeben, damit Mitbestimmungsakteur\*innen mit einem stimmigen Gestaltungsansatz reagieren können. Inzwischen nutzen viele Betriebs- und Personalräte das KI-Lagom-Konzept und das Praxishandbuch, um ihre Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubereiten. „Das Buch ist ein absolutes Muss für Menschen, die sich professionell mit KI im Betrieb befassen und allen dringend zu empfehlen, die damit in Berührung kommen.“ wertschätzt Thilo Weichert, der ehemalige Datenschutzbeauftragte Schleswig-Holsteins, das Buch.<sup>27</sup>

Aktuell arbeiten wir an der zweiten Auflage des Praxishandbuchs, um die zwischenzeitlich rechtskräftige EU-KI-Verordnung zu erläutern aber auch, um zahlreiche gute Praxisbeispiele zu publizieren, die Betriebs- und Personalräte schon geschaffen haben.

Bremen, 04/2024

Lothar Schröder und Petra Höfers, Schröfers IgA GmbH

---

<sup>26</sup> *Praxishandbuch Künstliche Intelligenz – Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüffragen, Checklisten; Bund-Verlag 2022*

<sup>27</sup> *DANA Datenschutz Nachrichten 3/2022, Seite 208*