

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz – Fluch oder Segen?

Hauptpersonalrat
Land Berlin

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Intro



Tobias Mann

„Wenn KI irgendwann
nur noch von KI lernt,
wird's hässlich“

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Pro



Ralph Naumann
Geschäftsführer IMTB

Haupt-
Land Berlin



KI in der Berliner Verwaltung

KI-Forum des HPR

Ralph Naumann

22.06.2026

Welche Herausforderungen gibt es?



Die Erwartungen an Verwaltungshandeln steigen.



Erfahrungswissen geht verloren, aber die Aufgaben bleiben.



Resilienz und Souveränität müssen sichergestellt werden.

Die Anforderungen an die Mitarbeitenden steigen.

KI kann sinnvoll unterstützen.



In der Bürgerkommunikation

- Chatbots und virtuelle Assistenten
- Mehrsprachige Übersetzung und leichte Sprache

In der Antrags- und Fallbearbeitung

- Zuständigkeitsfindung und Priorisierung von Vorgängen
- Vorprüfung und Klassifizierung von Anträgen
- Vollständigkeitsprüfung und Plausibilisierung
- Erstellung von Dokumentenentwürfen (bspw. Bescheide)
- Prozesssteuerung und Statusinformationen

Bei Analyse, Planung & Steuerung

- Erstellung von Analysen und Prognosen z.B. zur Bedarfsplanung oder Fördermittelprüfung
- Frühwarnsysteme und Lagebilder

Bei Dokumenten- & Wissensmanagement

- Recherche in Aktenbeständen, Verwaltungsvorschriften usw.
- Zusammenfassung von Dokumenten

In der Fachverfahrensnutzung

- Auswertung von Sensordaten (Smart City)
- Bildauswertung bei Bau- und Liegenschaftsverwaltungen
- Unterstützung bei juristischer Recherche

KI kann sinnvoll unterstützen...

ist aber nicht fehlerfrei!

Daher gilt:



KI entlastet.

Analysieren | Prüfen | Schreiben |
Suchen | Zusammenführen |
Strukturieren | Plausibilisieren



Mensch entscheidet.

KI erstellt (datenbasierte) Vorschläge,
Verantwortung und abschließende Begründungen und
Entscheidung verbleiben beim Menschen
(Human-in-the-loop/lead-Ansatz)

KI IN DER VERWALTUNG

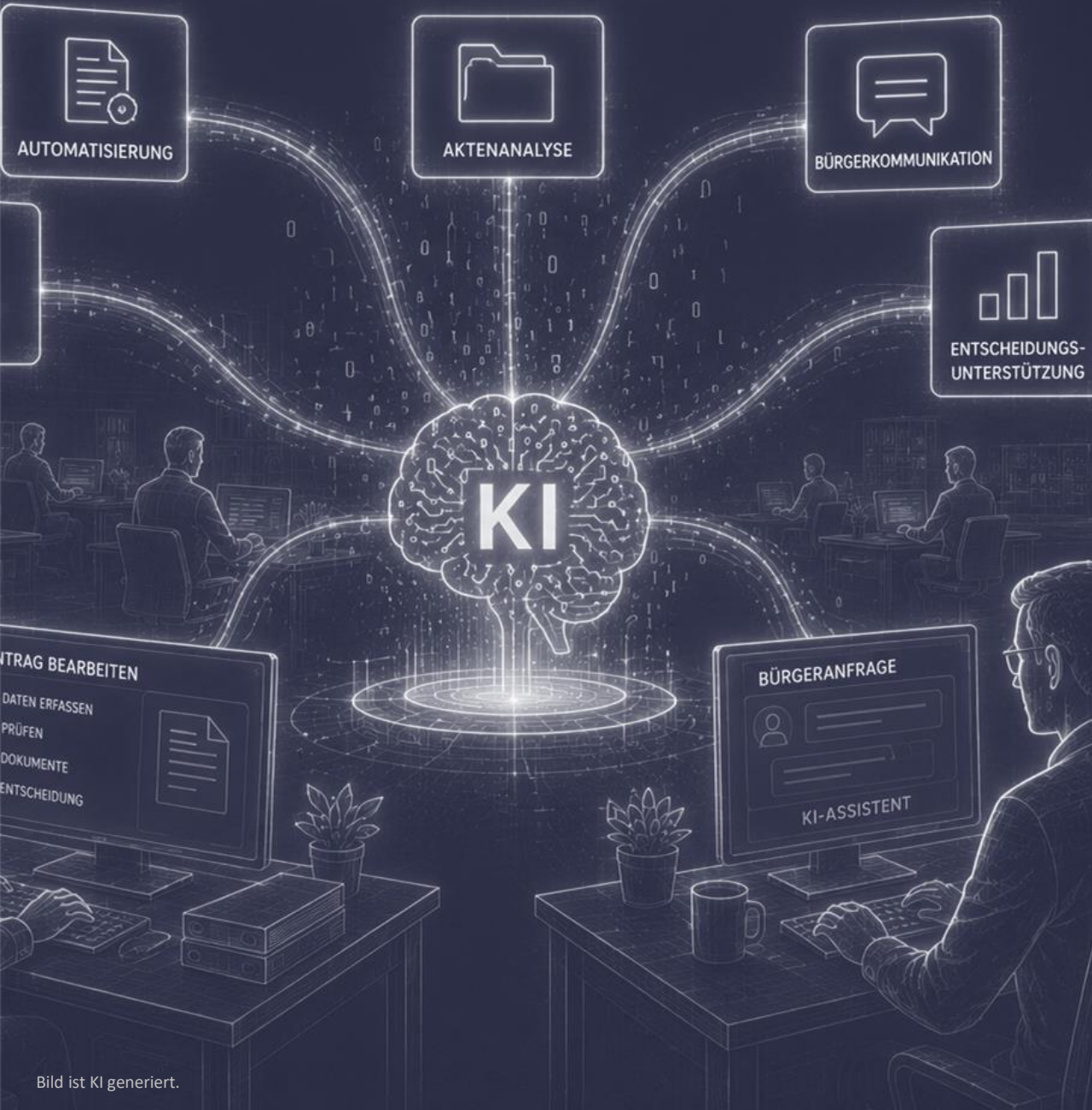


Bild ist KI generiert.

Was ist zu tun?

- „KI-Ready“ werden: Qualifizierung und KI- (Grund)Wissen für alle Mitarbeitenden auf allen Ebenen
- Ausprobieren: Anwendungsfälle in kleinen Lösungen erproben (Proof of Concept) und möglichst in echte Lösungen überführen
- Datenschutz und Sicherheit beachten
- Spielwiesen und Betriebsumgebungen bereitstellen
- Austausch über Möglichkeiten und (aktuelle) Grenzen unterstützen
- Projekte fördern und Fehler zulassen
- **Haben Sie den Mut, loszulegen!**



**Es gibt nichts Gutes.
Außer man tut es.** Erich Kästner

Ralph Naumann

IMTB Consulting

Schumannstr. 14b | 10117 Berlin

Tel. +49 30 440 483 24

info@imtb.de | www.imtb.de

Herzlichen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Contra



Dr. Nadine Müller

ver.di Bereichsleiterin Innovation und
Gute Arbeit

Haupt-
Land Berlin



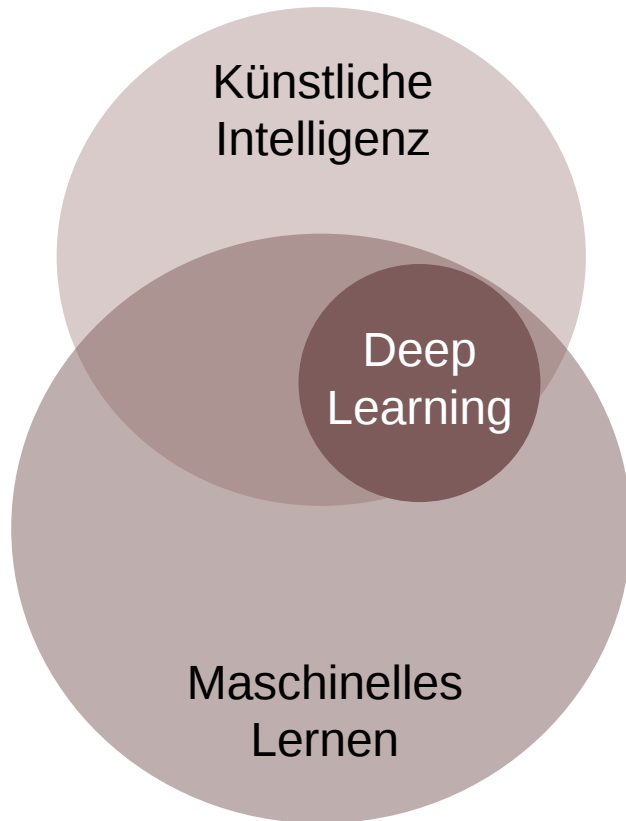
Künstliche Intelligenz (KI) - Fluch oder Segen ... oder...

Dr. Nadine Müller, Leiterin ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit

Keine einheitliche Definition von KI (seit 1955)

Ansatzpunkt: Definition in der EU-KI-VO

ver.di



Ein **KI-System** ist „ein maschinengestütztes System,

- das für einen in wechselndem Maße **autonomen** Betrieb ausgelegt ist,
- das nach seiner Einführung **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“.

(Art. 3 Abs. 1 EU KI-VO)

Abb.: Systematisierung der KI (in Anlehnung an Raschka, Kranzinger, FhG-IAO)

Generative KI wie ChatGPT (GenKI)

The logo for ver.di, consisting of the text "ver.di" in white on a red square background.

Generative KI

Systeme „maschinellen Lernens“, die dazu genutzt werden können, *Inhalte zu erstellen*, etwa Texte, Bilder, Musik, Videos, Software etc.

GPT (Generative Pre-Trained Transformer)

Eine Technik, die in erster Linie genutzt wird, um „maschinell“ *Texte zu erstellen*.

Ein Transformer-Modell ist ein neuronales Netz, das Kontext „lernt“, indem es Beziehungen in sequentiellen Daten erkennt, wie etwa Wörtern in einem Satz.

(Quelle: Matthias Spielkamp, Algorithm Watch für den ver.di-Reader Gute Arbeit 2025)

Digitale Arbeitsmittel

Anteile der damit Arbeitenden nach Branchen

ver.di

Im Dienstleistungssektor **arbeiten insgesamt 85 % der Befragten mit digitalen Mitteln, 21% mit KI.**

Am größten ist der Anteil der mit KI Arbeitenden in den Branchen

- Information und Kommunikation (41%)
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (37%)
- Ver- und Entsorgung (30%)
- Verkehr (19%)
- Öffentliche Verwaltung (15%)

Abb. 8 Digitale Mittel – der Anteil der damit Arbeitenden nach Dienstleistungsbranchen*

	Elektronische Kommunikation, z.B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netzwerke	Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten wie z.B. Scannern, Datenbrillen, Diagnosegeräten	Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, z.B. Routen-, Produktions- oder Terminplanung	Arbeit über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt	Arbeit mit computer-gesteuerten Maschinen oder Robotern	Arbeit mit „Künstlicher Intelligenz“, d.h. mit selbstständig lernenden Computerprogrammen	Videokonferenzen	Anteil der mit digitalen Mitteln Arbeitenden insgesamt
Dienstleistungssektor insgesamt	82%	61%	62%	56%	22%	21%	60%	85%
Ver- und Entsorgung	95%	66%	78%	68%	38%	30%	77%	95%
Groß-/Außenhandel	81%	65%	66%	58%	36%	25%	60%	89%
Einzelhandel	72%	60%	49%	39%	24%	20%	37%	79%
Verkehr	77%	64%	66%	49%	25%	19%	62%	90%
Lagerei	77%	57%	61%	44%	26%	23%	40%	85%
Information und Kommunikation	96%	65%	79%	88%	23%	41%	86%	96%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	99%	61%	74%	93%	22%	37%	97%	99%

Quelle: ver.di-Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2022, Input Consulting

Weitere KI-Anwendungen

ver.di



Internet-Suchmaschinen

Chatbots &
Sprachassistenten



Gesichtserkennung

Kaufempfehlungen



Smart Home

Navigationssysteme



Fahrerassistenzsysteme



Fehlererkennung bei Werkstücken

Predictive Maintenance



Industrie-Robotik



Intelligente Prothesen

Medizinische Diagnosen



„Robo Recruiting“

Erfassung von Fahrzeugdaten



Künstliche Intelligenz Online Bürger-Service (Chatbot) in HH

ver.di

English | Barrierefreiheit | Branchenbuch | Behördenfinder | Stadtplan | Bus & Bahn | Mail



☀️ 29°C

Corona | Politik & Verwaltung | Hotels & Tourismus | Kultur & Tickets | Erlebnis & Freizeit | Mehr ... | Suchen 🔍

Politik & Verwaltung | Service | Frag-den-Michel

Frag-den-Michel

BETA



Deutsch ▼

Dialog neu starten



Hallo! Ich bin der Service **Frag-den-Michel** und beantworte gerne Ihre Fragen zu Dienstleistungen der Hamburger Verwaltung und zur Corona-Pandemie! Ich bin ein Computerprogramm, das noch lernen muss.



Wie kann ich Ihnen helfen? Um zu starten, tippen Sie Ihre Frage einfach unten in das Eingabefeld - z.B. 'Wie kann ich einen Parkausweis beantragen?'

Ihr Anliegen...



<https://www.hamburg.de/fragdenmichel>


GUTE ARBEIT
Die ver.di Initiative

Künstliche Intelligenz

Serviceroboter im öffentlichen Dienst

ver.di

Serviceroboter L2B2 für die Bürger im Einsatz

„Herzlich willkommen bei den Bürgerdiensten. Hallo, wie kann ich Ihnen helfen?“ So wird jede Besucherin und jeder Besucher im Bürgerbüro der Stadt Ludwigsburg seit neuestem begrüßt. Die freundliche Stimme stammt jedoch nicht von einem menschlichen Mitarbeitenden.



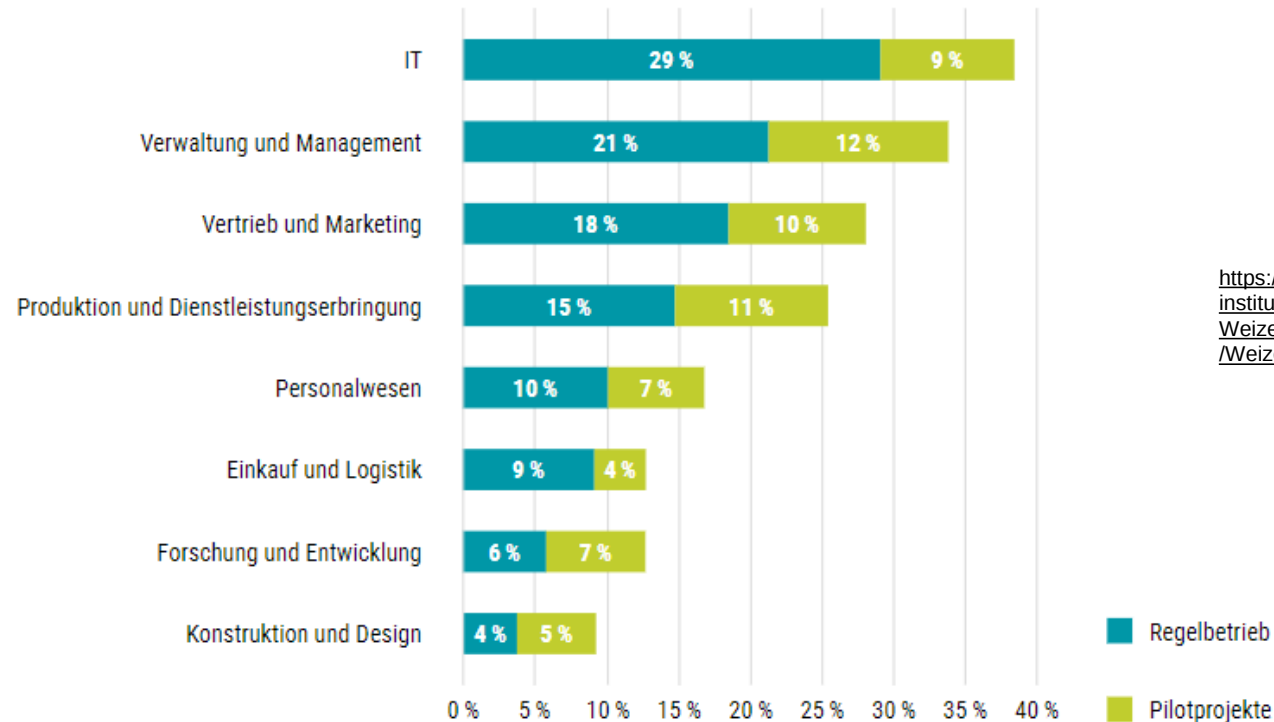
L2B2 hilft im Bürgerbüro gerne weiter. (Foto: Stadt Ludwigsburg)

Als erste Kommune in Deutschland setzt die Stadt Ludwigsburg in ihrem Bürgerbüro einen sprechenden Serviceroboter ein. Die digitale Helferin mit dem Namen L2B2 begrüßt im Eingangsbereich des Bürgerbüros, fährt selbstständig über die Flure und begleitet die Besucherinnen und Besucher zu den entsprechenden Abteilungen. Der Roboter ist ein zusätzlicher Service: Er soll dazu beitragen, die Abläufe im Bürgerbüro zu optimieren und die Mitarbeitenden zu entlasten.

KI-Einsatz in den Betrieben

ver.di

\\ Abbildung 2: Einsatz von KI-Anwendungen nach Funktionsbereichen – in Prozent



https://www.weizenbaum-institut.de/media/Publikationen/Weizenbaum_Discussion_Paper/Weizenbaum_Series_39.pdf

Rund die Hälfte der größeren DL-Unternehmen (51 %) in KI-affinen Branchen haben mindestens eine KI-Anwendung im Einsatz (inkl. Pilotbetrieb: 67 %; Erhebung im April 2024).

Neben IT-nahen Einsatzzwecken (z.B. IT-Sicherheit) ist der Einsatz für Verwaltungsaufgaben weit verbreitet. Im Personalwesen sind es noch eher weniger Anwendungen.

Datenbasis: Befragung „KI in der Arbeitswelt“, 385 Managementinterviews.

WDR 29.9.2025

Lufthansa plant 4.000 Stellen bis 2030 abzubauen: KI soll Organisation straffen

ver.di

Im Fokus stehen vor allem Jobs, die nicht direkt mit dem Fliegen zu tun haben: in Verwaltung & IT, in Buchhaltung, Personalwesen, Kundenservice.

Was gerade bei Lufthansa passiert, ist Teil eines größeren Trends. Laut einer aktuellen Umfrage des ifo Instituts nutzen bereits über 40 Prozent der deutschen Unternehmen KI. 27 Prozent geben an, damit auch Stellen abbauen zu wollen – im Schnitt etwa acht Prozent der Jobs.

In der Buchhaltung kann KI etwa Rechnungen prüfen, im Personalwesen Arbeitsverträge erstellen oder Urlaubsanträge bearbeiten.

Auch im Kundenservice können Chatbots rund um die Uhr Fragen zu Flugumbuchungen oder Gepäckverlust beantworten – ohne Wartezeit, aber manchmal eben auch ohne menschlichen Sachverstand.



Besser KI gut einführen als wieder abschalten

Klug, aber ohne Bauchgefühl. KÜNSTLICHE INTELLIGENZ — Wo sie sich in Betrieben bewährt und wo nicht
Von Annette Jensen | 16. Juni 2022, publik: „Auch wollen nicht alle Kund*innen mit einem Computer kommunizieren. Bei der **AOK-Nordost** wurde die virtuelle Pflegeberaterin >EVA< wieder abgeschaltet, nachdem sie 2020 eingeführt worden war. >Das Angebot wurde so gut wie nicht genutzt<, berichtet die Pressesprecherin.“



Gestaltungsanforderungen durch KI für Gute Arbeit

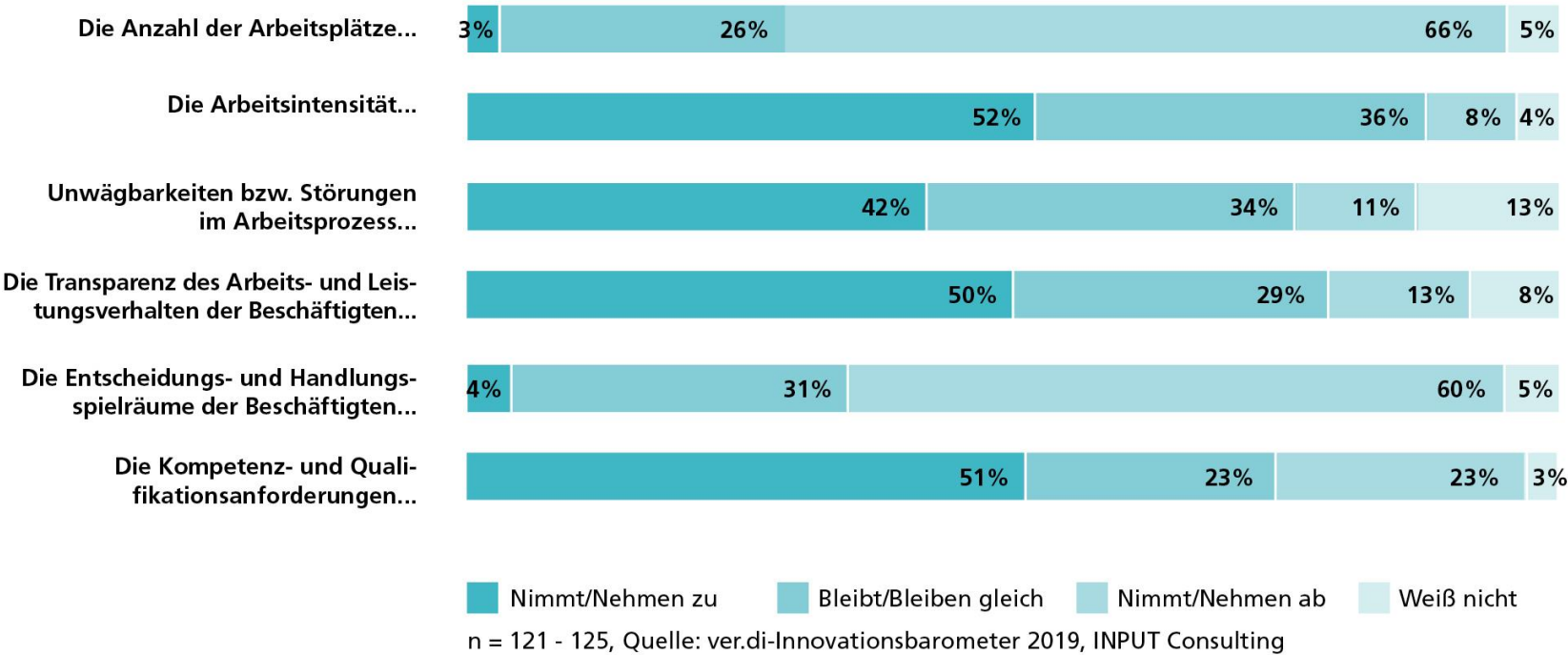
ver.di-Innovationsbarometer 2019:

KI-Folgen im Dienstleistungssektor



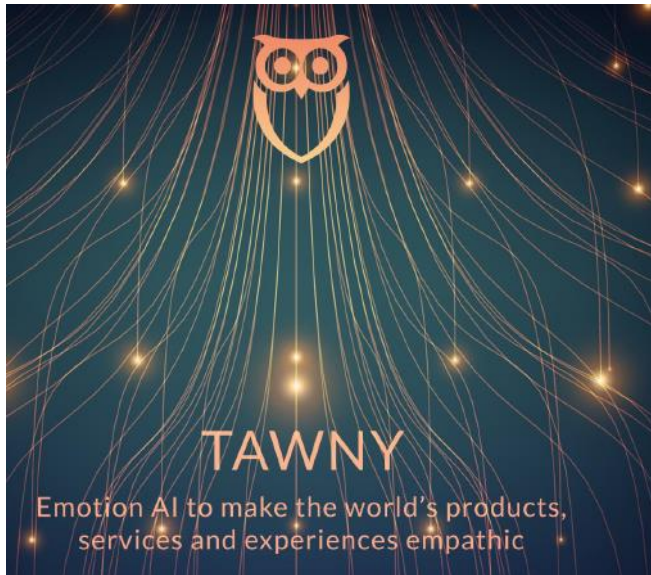
Abb. 10 **Folgen von Künstlicher Intelligenz für die Arbeitsbedingungen in Unternehmen, in denen damit gearbeitet wird**

„Alles in allem: Wie wirkt sich der Einsatz von KI aktuell Ihrer Meinung nach aus?“



Positionierung - Erste ver.di-Positionen zu KI (I), 2018: WOZU, WAS und WIE sollen Algorithmen lernen?

ver.di



Erste KI-Positionierung:
innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/beschluesse-und-positionen

- Dialogische Erarbeitung einer gesellschaftlichen Vision als Leitgedanke für den KI-Einsatz in Deutschland
- Rückbindung der KI-Entwicklung an demokratische Verfahren und gesellschaftliche Diskussionen
- **Klare Ethikregeln** und Kriterien für Gute Arbeit als Einsatzprinzipien
- Definition von „roten Linien“ für den KI-Einsatz: z.B. Verbot autonomer Waffensysteme
- Definition einer verantwortlichen Stelle und eine stringente Zweckbindung von KI, eine Folgenabschätzung entsprechend der EU-DSGVO sowie festgelegte Eingriffsmechanismen und Produkthaftung
- Ausweitung der KI-Sicherheits- und Arbeitsforschung sowie Technikfolgenabschätzung; eine gründliche Erprobung (Testing) von KI-Anwendungen
- Kennzeichnungspflicht für Chatbots und künstliche Sprachagenten bei deren Einsatz ...


GUTE ARBEIT
Die **ver.di** Initiative

Erste ver.di-Positionen zu KI (II), 2018:

KI: WOZU, WAS und WIE sollen Algorithmen lernen?

ver.di

Künstliche Intelligenz und Gute Arbeit gestalten

Wir mischen uns ein, gestalten, regeln –
mit Euch gemeinsam!

ver.di

Erste KI-Positionierung:

innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/beschluesse-und-positionen

- ...
- Stärkung sozialer Sicherungssysteme durch Mittelzuflüsse aus den KI-Gewinnen, Bewältigung der Beschäftigungsfolgen auch durch Konzepte der Arbeitszeitverkürzung
- Investitionen in Qualifizierung: staatliche Förderung einer Bildungsteilzeit und Bundesregelungen für die Weiterbildung
- **(Gute Arbeit by Design) frühestmögliche Beteiligung von Mitbestimmungsträgern und Beschäftigten: Stärkung und Ausbau der Mitbestimmung beim Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie KI-Beratung für Mitbestimmungsakteure**
- zwingende Gefährdungsbeurteilungen bei Einführung von KI
- Wahrung von Persönlichkeitsrechten und der Menschenwürde

(November 2018 & Mai 2019)


GUTE ARBEIT
Die **ver.di** Initiative

ver.di (2020): (gewerkschaftliche) ethische Leitlinien zu KI



- Sinnstiftung / Nützlichkeit
- Barriere- / Zugangsfreiheit
- Diskriminierungsfreiheit / Inklusion / Geschlechtergerechtigkeit
- Nachhaltigkeit
- Sicherheit / Robustheit / Kennzeichnung von KI
- Beschäftigungssicherung / Qualifikationsmöglichkeiten
- Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- Gesundheit
- Persönlichkeitsrechte
- Beherrschbarkeit
- Nachvollziehbarkeit / Erklärbarkeit
- Transparenz
- Qualität der Daten, Verantwortung / Haftung



Ethische Leitlinien für die Entwicklung und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI):
Gemeinwohl und Gute Arbeit by Design
(Diskussionspapier: Berlin, März 2020)

Die ethischen Leitlinien richten sich in erster Linie an Entwickler*innen, Programmierer*innen, Entscheider*innen, aber auch an Beschäftigte, die an der Konzeptionierung, Planung, Entwicklung und dem Einkauf sowie dem Einsatz von KI-Systemen in Unternehmen beteiligt sind und damit Verantwortung tragen.

Work in Progress: KI-Perspektiven in den Branchen I

Szenarien „sammeln“ und Positionen konkretisieren, z.B.
Einsatzbereiche – Erwerbsmöglichkeiten – Qualifizierung – Datenqualität – Tätigkeitsspielräume -
Persönlichkeitsrechte

URHEBERRECHT

Gute Arbeit in der Kultur stärken - auch beim Einsatz von generativer künstlicher Intelligenz

ver.di fordert Unternehmen und die Politik auf, Rahmenbedingungen für den Umgang mit generativer KI in der Kulturarbeit zu schaffen

- Urheberrechte stärken
- Qualifizierung von Kulturarbeit
- Einkommen von Kreativen
- Welche Kultur wollen wir?

Generische KI im Journalismus - Sorgfalt, Transparenz und Qualität gewährleisten

23



Diskussionspapier der Bundesfachgruppe Medien, Journalismus und Film in ver.di zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz

15. September 2023

- Menschliche Verantwortung
- Datenqualität gewährleisten
- Mitbestimmung bei der Verwendung von KI in Redaktionen

Welche politisch-gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen gibt es bisher?

KI-Gesetz der EU

ver.di



Aktuelles
Europäisches Parlament

[Startseite](#)

[Presseraum](#) ▾

[Tagesordnung](#) ▾

[FAQ](#)

[Pressemappe zur Europawahl](#)

[Presseraum](#) / Gesetz über künstliche Intelligenz: Parlament verabschiedet wegweisende Regeln

Gesetz über künstliche Intelligenz: Parlament verabschiedet wegweisende Regeln

Pressemitteilung [PLENARTAGUNG](#) [IMCO](#) [LIBE](#) 13-03-2024 - 13:19

(Doku der **ver.di-Online-Veranstaltung am 20.6.2024:**

<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>)

EU-KI-Verordnung: risikobasierter Ansatz

ver.di

Was ist das Ziel der KI-Verordnung?

Die KI-Verordnung hat das Ziel, KI-Systeme zu regulieren, um Sicherheit, Transparenz und die Einhaltung der Menschenrechte sowie europäischer Werte zu schützen, während gleichzeitig Innovation und Vertrauen gefördert werden.

Wer muss die KI Verordnung einhalten?

Anbieter und Betreiber von KI-Systemen innerhalb der EU sowie nicht in der EU ansässige Unternehmen, die KI-Produkte auf dem EU-Markt verwenden oder vermarkten, fallen unter die EU KI-Verordnung.

Risiko- klassifizierung	Unannehmbares Risiko 	Hohes Risiko 	Begrenztes Risiko 	Minimales Risiko 
Beispiele für KI Anwendungen	KI-Systeme, die als eindeutige Bedrohung für EU-Bürger gelten (z.B. soziales Scoring)	KI-Systeme, die die Sicherheit oder Grundrechte von Individuen schädigen könnten (z.B. viele der kritischen Infrastruktur, MA-Management/ Beschäftigung)	KI-Systeme für Benutzer-interaktion (z.B. Chatbots), Inhalteerstellung/-manipulation	Alle KI-Systeme, die nicht in die anderen drei Kategorien fallen (z.B. Videospiele, Spamfilter)
Geplante Beschränkungen	Verboten	Konformitätsbewertung	Transparenzpflichten	Freiwillige Verhaltenskodex
Strafen	35 million EUR oder 7% des gesamten weltweiten jährlichen Umsatzes*	15 million EUR oder 3% des gesamten weltweiten jährlichen Umsatzes*	7,5 million EUR oder 1% des gesamten weltweiten jährlichen Umsatzes*	

Mitbestimmungsrechte auch nach BPersVG

Drei Ebenen der Beteiligungsrechte des BR im Rahmen von KI

Information

§ 66
BPersVG

§ 80 Allgemeine Aufgaben: Rechtzeitige Information und Hinzuziehen von (ständigen) Sachverständigen (explizit KI)

§ 90 (1) Unterrichtsrechte: Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, auch wenn KI darauf einwirkt

§ 78 Abs. 1 Nr. 13
BPersVG

Mitwirkung

§ 80 Abs. 1 Nr. 9,
Nr. 10 BPersVG

§ 90 (2) Beratungsrechte: Vorschläge des BR sind von AG bei Planung einzubeziehen (explizit KI)
§ 96 Förderung der Berufsbildung: (z.B. Qualifizierung bei Einsatz von KI-Systemen)
§§ 97 (2) und 98 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung & Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
§ 95 Auswahlrichtlinien (NUR in Betrieben ab 500 Mitarbeiter*innen): BR kann Aufstellung verlangen (explizit KI)

§ 80 Abs. 1 Nr. 12,
Nr. 15 BPersVG

Mitbestimmung

§ 80 Abs. 1 Nr. 21
BPersVG

§ 87 (1) Mitbestimmungsrechte

- 6. Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- 11. Leistungsbezogener Entgelte
- 14. Mobile Arbeit

§ 91 Mitbestimmungsrecht: bei Änderung der Arbeitsplätze, -ablaufs oder -umgebung, die **den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet > Abwendung, Milderung, Ausgleich für Belastungen

€ Im Konfliktfall wird eine Einigungsstelle gebildet § 76 bei Nicht-Einigung z.B. im Rahmen der §§ 87, 91, 95, 96, 97, 98

§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen durch den AG

§ 80 Abs. 1 Nr. 4,
Nr. 20 BPersVG

§ 80 Abs. 1 Nr. 16,
Nr. 17 BPersVG

Gestaltungs- und Regelungsthemen

Digitalisierung / KI: Prozessvereinbarungen

ver.di

Im Wesentlichen geht es um **Prozessvereinbarungen**, die die Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten & v.a. ihre gewerkschaftlichen sowie betrieblichen Vertreter*innen erweitern.

Vereinbarung zu Digitalisierungsvorhaben

- Definition und Vereinbarungsgegenstände
- Zielsetzung (Präambel)
- Geltungsbereich
- Voraussetzungen und Grundsätze
- Qualifizierung und Personalentwicklung
- Führungskultur
- Arbeitszeit
- Gesundheitsschutz
- Beschäftigungssicherung
- Sozialverträglicher Ausstieg

Praxis gestalten

Digitale Arbeit
Veränderungs-
prozesse tarif-
und betriebspoli-
tisch gestalten

Innovation und Gute Arbeit
Tarifpolitische Grundsatzabteilung

ver.di

KBV bei IBM Central Holding GmbH

The logo for ver.di, consisting of the text "ver.di" in white on a red square background.

Die „Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und den Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz/Artificial Intelligence“ (KI-Rahmenvereinbarung)

ergänzt die bereits bestehende IT-Rahmenvereinbarung.

- Auf Basis von Risikobewertungen
- Definierte Anforderungen an KI (strukturierter Fragenkatalog)
- Definierte Zustimmungsprozesse
- Transparenz für Beschäftigte
- Regelkreis für Qualität (Rückmeldung)

Was? Regelkreise & mehr

- Probleme werden gemeldet
 - Mitarbeitende fühlen sich weniger ausgeliefert
 - Führungskräfte, Personal, Betriebsräte kümmern sich
 - **KI Ethik Rat berät**
- ➔ KI lernt es (hoffentlich) richtig!

Weitere KI-Vereinbarungen

MITBESTIMMUNGSPRAXIS

Nr. 59, Februar 2024

KI UND ALGORITHMISCHE SYSTEME VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN

So gelingt Mitbestimmung bei KI: Praxisbeispiele und Impulse

Jonas Grasy, Bettina Seibold und Ernesto Klengel

2	Unternehmensportraits
	IBM Central Holding GmbH
	DuPont de Nemours (Deutschland) GmbH
	Siemens AG
	Heidelberg Materials AG

ABSTRACT

Algorithmische Systeme und insbesondere künstliche Intelligenz (KI) sind zentrale Technologien moderner Digitalisierungsstrategien. Sie faszinieren und verunsichern gleichermaßen. In den Unternehmen kommen zunehmend KI-getriebene Systeme wie ChatGPT und Microsoft CoPilot zum Einsatz, die gewohnte Formen der Arbeit grundsätzlich verändern. Außerdem stellen sie die Mitbestimmung vor neue Herausforderungen: Betriebs- und Personalräte müssen sich jenseits der eingespielten IT-Mitbestimmung mit den Anwendungsfällen und Einsatzbereichen von KI auseinandersetzen, um die Risiken für die Beschäftigten abschätzen und abmildern zu können.

Diese Mitbestimmungspraxis stellt Praxisbeispiele vor, die zeigen, wie Betriebsräte mit neuen und bewährten Methoden das Thema KI und algorithmische Systeme angehen. Damit Letztere keine negativen Folgen für die Beschäftigten haben, müssen die Mitbestimmungsakteure die Anwendungen verstehen, bewerten und begrenzen können.

Die vier Portraits präsentieren erste Regelungsansätze für das weite Feld möglicher KI-Anwendungen und bilden unterschiedliche Regelungsaspekte von KI und algorithmischen Systemen ab: KI allgemein, KI in Personalmanagementsystemen, neue Formen von Steckbriefen (AI-Cards) und Software-Bots.

Die betrieblichen Beispiele zeigen: Es ist möglich, KI mitbestimmt zu gestalten. Dazu braucht es Ansätze, um das abstrakte und weitgefächerte Thema KI greifbar und verständlich zu machen. Des Weiteren können konkrete Verfahren genutzt und entwickelt werden, um den Regelungsgegenstand zu systematisieren: z. B. mittels Steckbriefen, klar festgelegten Prozessen oder eines Ethikrats. Außerdem geht es wesentlich darum, Transparenz zu schaffen, um die Risiken der KI für die Beschäftigten einschätzen zu können.

KRAFTVERKEHR NAGEL

GESAMTBETRIEBSRAT

Gesamtbetriebsvereinbarung zur Regelung

der

Einführung und Nutzung

von

KI-Systemen

Datum GBR-Beschluss	Datum der Unterzeichnung	Unterschrift
22.09.2021	26.10.2021	

GBV - 138

Seite 1



COMMERZBANK

Grundsätze der Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) und Maschinellern Lernen (ML)

Prinzipien der Commerzbank AG¹ und inländischer Töchter in Bezug auf ihre Beschäftigten

Rahmendienstvereinbarung zur Digitalisierung und Informationstechnik bei der Landeshauptstadt Stuttgart (nachfolgend Rahmendienstvereinbarung)

zwischen der Landeshauptstadt Stuttgart, vertreten durch den Oberbürgermeister

und

dem Gesamtpersonalrat, vertreten durch die Vorsitzende

Präambel

Die Digitalisierung durchdringt die gesamte Lebens- und Arbeitswelt und ist einer der größten Transformationsprozesse der öffentlichen Verwaltung.

Die Vertragsparteien sehen in der Digitalisierung eine große Chance, die Leistungserbringung sowohl verwaltungsintern als auch gegenüber der Bürgerschaft und Unternehmen zu verbessern. Somit bietet die Digitalisierung auch außerhalb des Rathauses eine Verbesserung für das Gemeinwohl. Die Stadtgesellschaft kann von digitalen Angeboten profitieren. Eine zentrale Rolle nimmt auch der Klimaschutz bei der Digitalisierung ein. Eine moderne und sichere Informationstechnik ist eine der Hauptgrundlagen für die Zukunftsfähigkeit der Landeshauptstadt Stuttgart.

- **Vierte Innovation:** Angesichts der Perspektiven, dass ein Teil der neuen algorithmischen Steuerungs- und Entscheidungssysteme („KI“-Systeme) nach ihrem Start schwerlich oder gar nicht mehr ausreichend gestaltbar sind und eine generelle Dokumentationsfähigkeit der innersoftwaretechnischen Ablaufprozesse kaum mehr gegeben ist, muss der Gestaltungsprozess vor (!) der Implementierung solcher sich selbstverändernder Software-Systeme (sogenannter „selbstlernender Software“) stattfinden. In Kooperation mit dem

Erster Tarifabschluss zum Umgang mit KI in der Film- und Fernsehproduktion

The ver.di logo is a red square with the text "ver.di" in white.

„Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Schauspielergewerkschaft Bundesverband Schauspiel e.V. (BFFS) haben mit der **Produktionsallianz** Bedingungen zum Einsatz von generativer Künstlicher Intelligenz („KI“) in Filmproduktionen vereinbart.

Auch wenn nicht alle Folgen des KI-Einsatzes gelöst werden konnten: Einen maßgeblichen Schutz, mehr Mitbestimmung, die Pflicht zur Transparenz und auch finanzielle Kompensationen gegen negative Folgen der Transformation in Filmproduktionen wurden erreicht.

Regelungen zu Einwilligung und Vergütung sollen künftig sicherstellen, dass nicht über den Kopf der Schauspielerinnen und Schauspieler hinweg, mit ihren digitalen Nachbildungen gearbeitet wird.

Diese Vereinbarung zu KI ist in Deutschland wohl die erste auf tariflicher Ebene überhaupt.“

(aus der Pressemitteilung vom 10.2.2025)

Weitere Orientierungshilfen und Initiativen

ver.di-KI-Online-Veranstaltungen & Reader Gute Arbeit 2025

Letzte Veranstaltung am 26.5.26: KI in den Kommunen gestalten (nächste im Herbst)

Format: i.d.R. online; ca. 1,5h; ca. zweimonatlich

Bisherige Veranstaltungen:

Gewerkschaftliche Aktivitäten & Positionen (27.6.22), acatech-Plattform „Lernende Systeme“ (10.10.22), KI-Normung (23.1.23), Betriebliche Gestaltung: Das Beispiel Telekom (21.3.23); Betriebliche Gestaltung: Das Beispiel IBM (12.6.23), Ergebnisse BMAS-Projekte (6.10.23), Kompetenzen für BR und Praxisberichte KMU (11.12.23), KI in der Kultur: literarische Übersetzung (26.2.24), KI im Journalismus (22.4.24), EU-KI-VO (20.6.24), KI & Persönlichkeitsrechte (16.9.2024), KI & Gender (17.3.25); Leitfäden für Einführungs- & Transformationsprozesse (2.6.25), KI in den Banken (27.10.25), Tarifvertrag zu KI im Bereich Schauspiel (20.1.26)

Dokumentation der letzten Veranstaltungen:

innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit

Jahrbuch Gute Arbeit 2025

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz

<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/veroeffentlichungen/jahrbuch-gute-arbeit>



Gute Arbeit by Design: Lobbyarbeit



ver.di



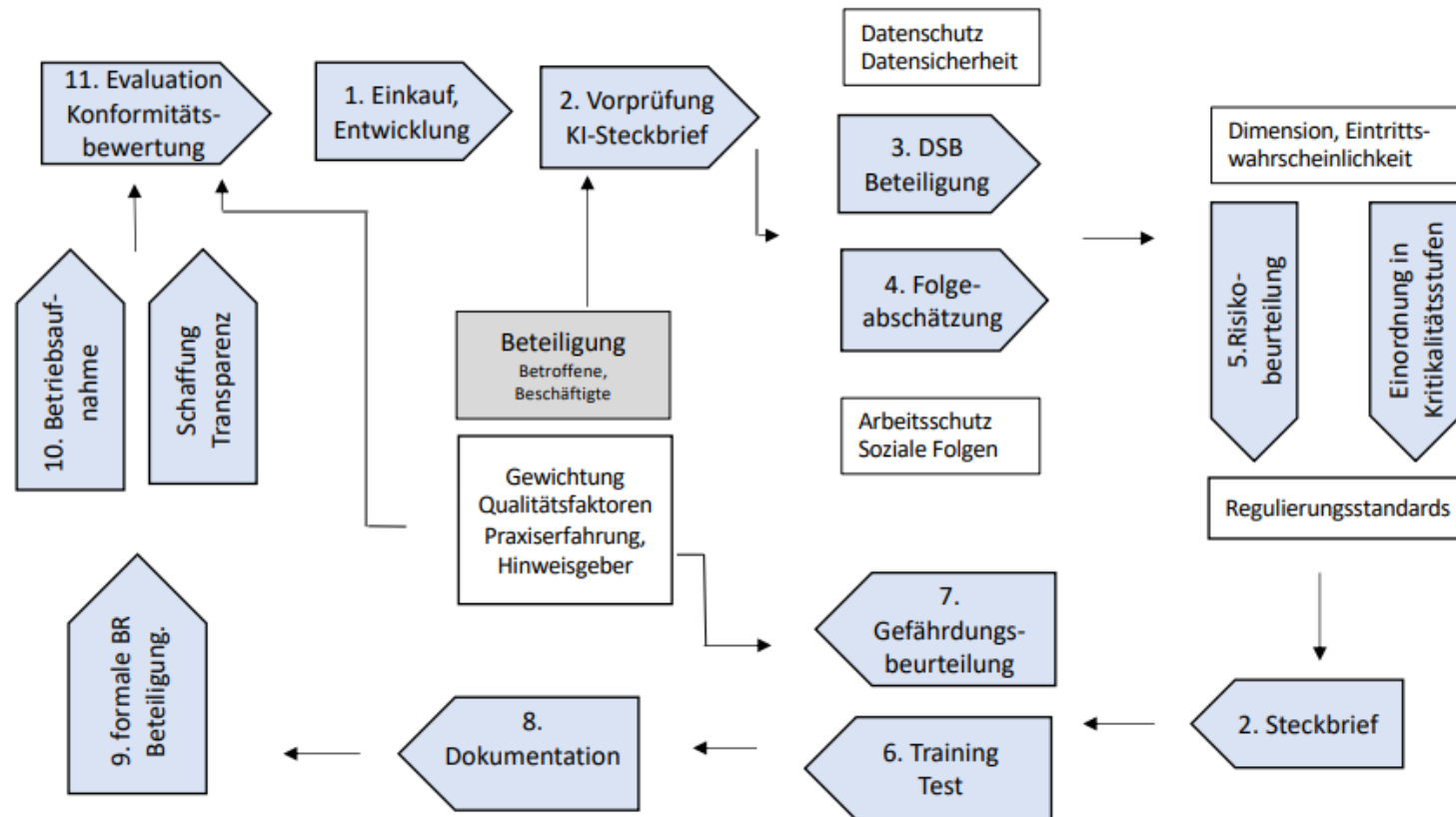
- Leitfragen u.a. zu <https://www.dgb.de/themen/++co++18197bd6-9f2d-11ea-80f0-525400e5a74a>
 - Zielen/Zielkonflikten
 - Anforderungen an KI-Anbieter
 - Prozesstransparenz/Datennutzung
 - Arbeitsgestaltung, Autonomie, Verantwortung

Acatech Whitepapers: u.a. Change Management

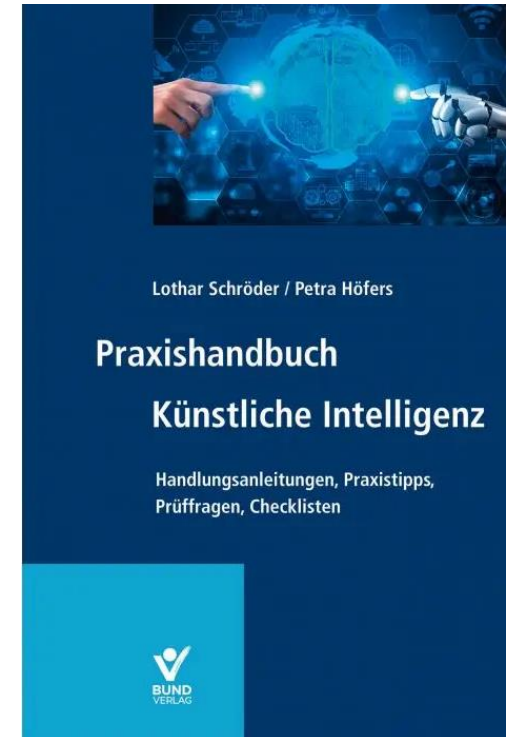
- Beteiligung der Beschäftigten und Interessenvertretungen, gemeinsame Gestaltung des Change-Prozesses „schon in der ersten Phase der Konzeptionierung, Entwicklung und Planung“
- dauerhafte Begleitung von Change-Prozessen bei KI ... etwa in Form eines paritätisch besetzten KI-Rates, Mitwirkungsvereinbarungen für die gesamte Prozesskette oder ‚lebender Vereinbarungen‘ für regelmäßige Anpassungen Lernender Systeme

https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5fb793f3f47e18ceefd089f3/download/AG2_Whitepaper_Change_Management.pdf

Prozessmodell (Qualitätssicherung)

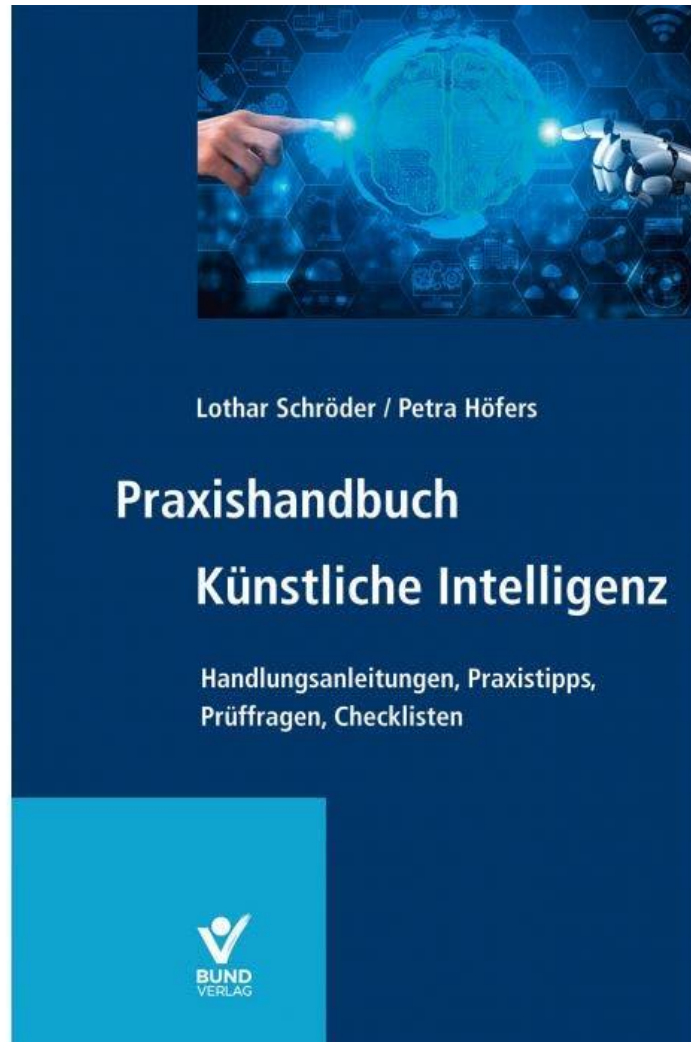


<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit/publikationen/++co++85856aec-2035-11ec-9925-001a4a160100>



Weitere Gestaltungshinweise/-hilfen

ver.di



tbs
berlin GmbH

ver.di

Handreichung zur Gestaltung und Anwendung Künstlicher Intelligenz (KI)

Gestaltungsgrundsätze für Entwickler*innen, Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen

[1] Umfassende Beteiligung und prozessbegleitende Mitbestimmung

KI ist eine Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts mit weitreichenden Folgen für die Gesellschaft. Sie geht mit einer Transformation der Arbeit einher, bei der voraussichtlich viele Tätigkeiten automatisiert, andere tiefgreifend geändert, neue entstehen werden.

Um diesen Prozess sozial, menschengerecht und gemeinwohlorientiert, unter Wahrung der Interessen der Beschäftigten, mit ihrer Unterstützung, ihrem Wissen und ihren Erfahrungen zu gestalten, ist eine umfassende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen unabdingbar. Zu beachten ist dabei, dass bereits in frühen Stadien der Planung und Beschaffung weitreichende Wechselstellungen erfolgen, die Prozesse der Entwicklung und Einführung sich meist über längere Zeiträume erstrecken und mit der Produktivsetzung eines Systems, dessen Entwicklung nicht endet.

Die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen sind vorab schwer abschätzbar, insbesondere nicht zu dem Zeitpunkt, zu dem Interessenvertretungen im Allgemeinen gebeten oder aufgefordert werden, ihre Zustimmung zur Einführung eines IT-Systems zu geben. In Anbetracht dessen sind frühzeitige Informationen im Planungsstadium sowie fortlaufende Informationen und eine weitgehende Mitbestimmung über den gesamten Projektverlauf und das Änderungsmanagement im weiteren Betrieb geboten.

Besonders zu beachten ist, dass die Anpassungsfähigkeit ein genuines Merkmal lernender KI-Systeme ist. Eine automatisierte Anpassung kann unwillkürlich im Zuge ihrer Anwendung oder gezielt erfolgen, um das System einer sich ständig wandelnden Umgebung anzupassen oder von Fehlern zu bereinigen und zu optimieren. Die maschinellen Lernverfahren bergen wiederum Gefahren, die Funktionstüchtigkeit des Systems zu untergraben, womöglich in einem Ausmaß, das einer verantwortungsbewussten Weiterentwicklung des Systems entgegensteht.

Der Einsatz agiler Methoden der Entwicklung und Anpassung von KI-Systemen wie maschineller Lernverfahren erfordert agile Verfahren der Beteiligung und Mitbestimmung. Es ist notwendig, dass sich die Mitbestimmung auf alle Phasen von KI-Vorhaben erstreckt und wesentliche Änderungen und Erweiterungen der Systeme einschließt.


GUTE ARBEIT
Die ver.di Initiative

Projektergebnisse zu KI (BMAS): Vielfalt statt Diskriminierung

ver.di

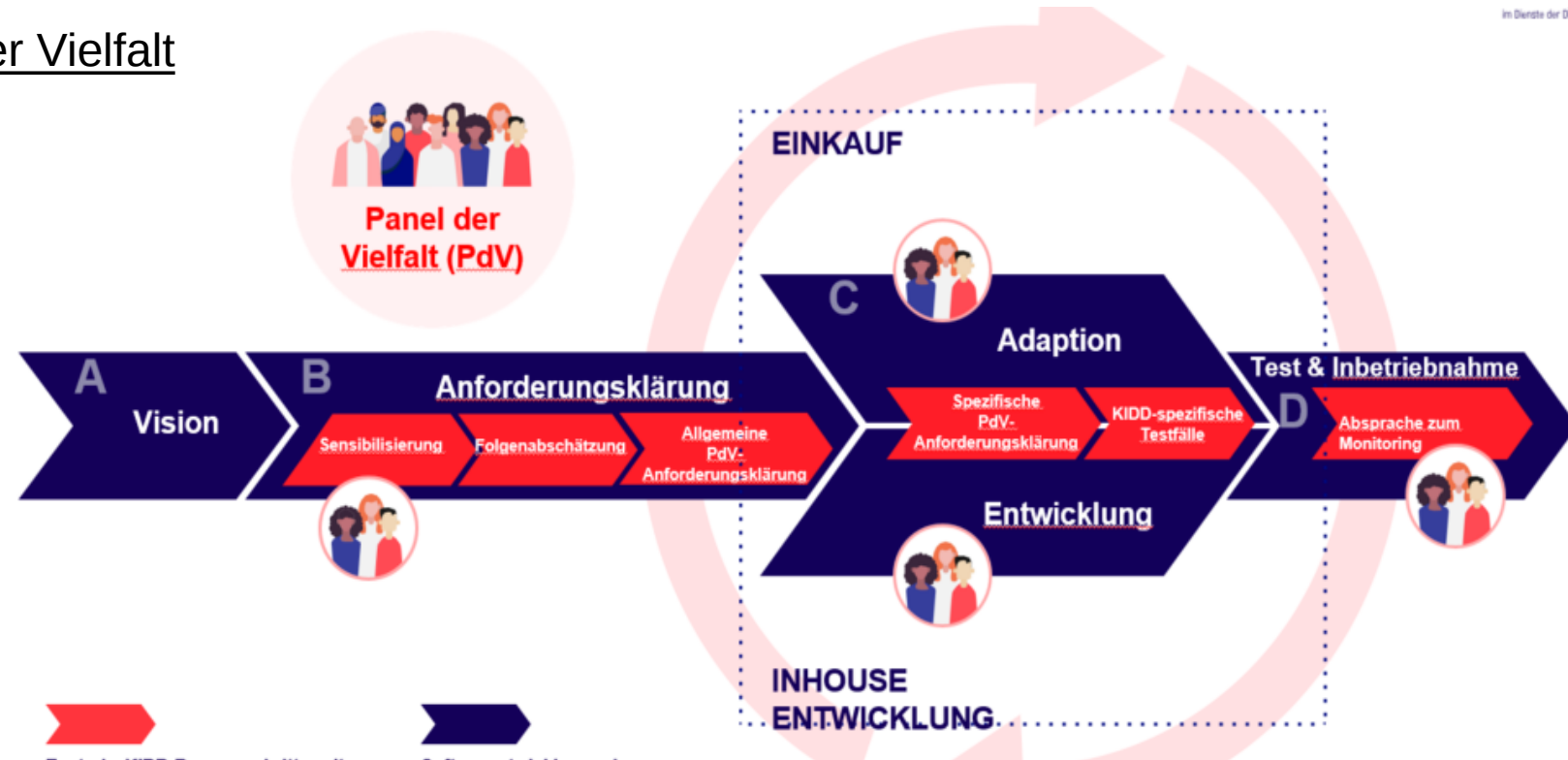
BMAS-Projekt KIDD – KI im Dienste der Vielfalt

Bis zu 15 Pers. mit unterschiedlichen
Perspektiven (nach Kriterien)

In Abstimmung mit der Interessen-
vertretung

Anforderungen an die IT „übersetzen“,
Elemente in jeden Einführungsprozess
integrieren

PdV identifiziert ca. 80% aller Probleme einer
KI



Literatur

ver.di

ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSGESTALTUNG KI: Lernende Systeme und Gute Arbeit

Gute Arbeit 5 | 2019

KI: Lernende Systeme und Gute Arbeit

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ Das System wählt unter Bewerbungen aus, erteilt Arbeitsaufträge nach Ablaufeffizienz oder überwacht die »Emotionen« der Beschäftigten. Die Ergebnisse von »KI« sind weder objektiv noch per se mit menschengerechter Arbeit vereinbar. Da kommt was auf die Interessenvertretungen zu.

VON NADINE MÜLLER

Lothar Schröder/Markus Franz
**Eine warme Stimme
schleicht sich in dein Ohr**

Fluch und Segen von Künstlicher Intelligenz
Gewerkschaftliche Antworten



Künstliche Intelligenz im Betrieb - Handlungsfelder und Gestaltungserfordernisse für betriebliche Interessenvertreter*innen - input consulting (input-consulting.de)

Algorithmic Management (UNI)

Algorithmic-Management-Opportunities-for-Collective-Action.pdf (uniglobalunion.org)

Studie zum Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt veröffentlicht - IBM

Interview „KI regeln“ mit Frank Remers zu KI und der Konzernbetriebsvereinbarung bei IBM (im Downloadarchiv) BTQ

2022-06-12- V-29-Handlungsleitfaden-KI_2022.pdf (projekt-komki.de)

Praxishandbuch Künstliche Intelligenz (bund-verlag.de)

Was ist künstliche Intelligenz?

ver.di-Reader Gute Arbeit 2025 „Digitalisierung und Künstliche Intelligenz“



<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/digitale-arbeit>


GUTE ARBEIT
Die **ver.di** Initiative

Mehr aus Arbeitsforschung & Co

Begleitete Projekte und Kooperationen, u.a.

IBM Watson – KI und Kompetenzprofile, KPIs, Arbeitszufriedenheit



SmartAIwork – KI und Sachbearbeitung

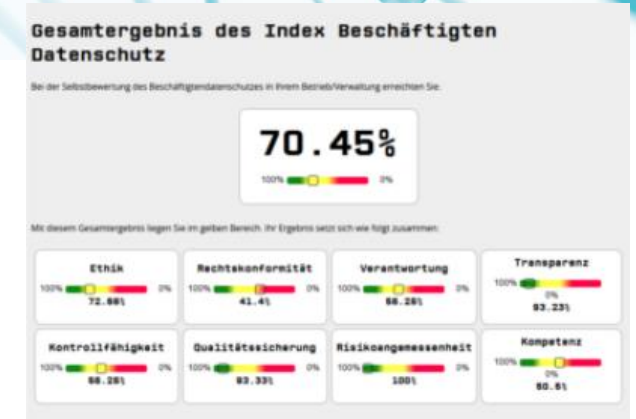


humAI work.lab – Betriebliche Praxislaboratorien zur menschenzentrierten Gestaltung von KI und Lernraum

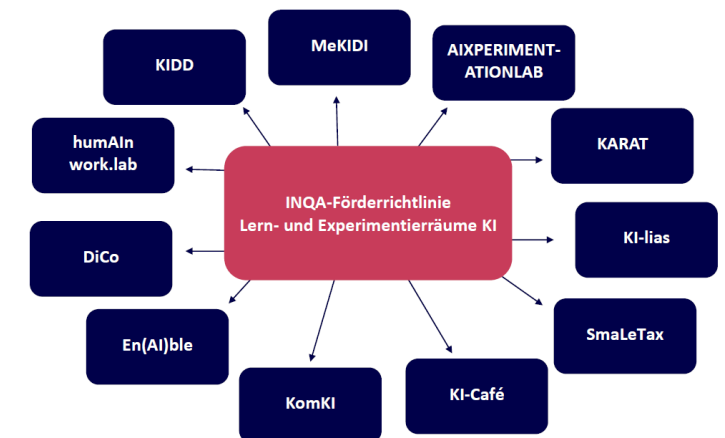


BTQ / GIB-S / tbs-Netz – online KI konkret, soziales Pflichtenheft KI

BedaX – Index Beschäftigten-datenschutz



11 INQA-Experimentierräume zur Einführung menschenzentrierter KI in Betrieben, u.a. zu gesunder Arbeit in Verkehr und Transport...



Forschung zu KI: Zehn BMBF-Projekte/Kompetenzzentren

ver.di



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

KI-Kompetenzzentren

Mit der Einrichtung und dem Ausbau der Kompetenzzentren für KI-Forschung verfolgt das BMBF das Ziel, die bestehende gut aufgestellte KI-Forschung in Deutschland weiter zu stärken und durch die Fokussierung auf herausragende KI-Standorte, diese auf ein internationales Spitzenniveau zu heben. Die KI-Kompetenzzentren sollen dazu beitragen, die KI-Forschung in Deutschland weiter zu vernetzen und international sichtbarer und wettbewerbsfähiger zu machen. Als nationales Forschungskonsortium sollen sie im Verbund die gesamte thematische und methodische Breite der KI-Forschung in höchster Qualität abdecken und sich dabei ergänzen und kooperieren. Sie sollen attraktive Arbeitsbedingungen sowohl für den wissenschaftlichen Nachwuchs als auch für international renommierte Expertinnen und Experten bieten, sodass sich Deutschland im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe in der KI behaupten kann. Zudem sollen die KI-Kompetenzzentren Ausgangspunkt für eine europäische Vernetzung „KI made in Europe“ sein und damit auch die KI-Forschung in Europa vorantreiben.

NETWORK OF
NATIONAL CENTRES
OF EXCELLENCE
FOR AI RESEARCH

LEADING.
CONNECTED.
INNOVATIVE.

[KI-Kompetenzzentren \(pt-dlr.de\)](http://pt-dlr.de)


GUTE ARBEIT
Die **ver.di** Initiative

Danke für die Aufmerksamkeit!

The logo for ver.di, consisting of the text "ver.di" in white on a red square background.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bereich Innovation und Gute Arbeit

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

nadine.mueller@verdi.de

innovation-gute-arbeit.verdi.de

innovation@verdi.de

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Kerninhalte

- ethische Grundsätze
- Mitbestimmungsverfahren
- Rechte und Schutz der Beschäftigten
- Qualifizierung
- Register

RDV KI

Hauptpersonalrat
Land Berlin

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Grundsätze der Einführung

1. Menschenzentrierung und menschliche Aufsicht
2. Transparenz und Nachvollziehbarkeit
3. Nicht-Diskriminierung und Fairness
4. Datenschutz
5. Robustheit und Datensicherheit
6. Arbeits- und Gesundheitsschutz
7. Barrierefreiheit

RDV KI

Hauptpersonalrat

Land Berlin

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Mitbestimmungsverfahren

- frühzeitige Einbindung der Beschäftigtenvertretungen
- Einhaltung der Grundsätze
- Unterscheidung in Neueinführung/Upgrade/Update/Patch
- Überprüfung von selbstlernenden Systemen
- Dialoggespräch

RDV KI

Hauptpersonalrat
Land Berlin

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Rechte und Schutz der Beschäftigten

RDV KI

- umfassende Information der Beschäftigten
- Schutz von Beschäftigtendaten
- menschliche Letztentscheidung und Voraussetzungen dafür
- Auswirkungen auf Beschäftigte sind vorab darzustellen
- Haftungseinschränkung

Hauptpersonalrat
Land Berlin

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Qualifizierung

- Grundlagenschulung
- fachspezifische Qualifizierung
- Experimentier- und Lernräume
- Förderung von Bildungszeitangeboten

RDV KI

Hauptpersonalrat
Land Berlin

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Register

- zentrale Erfassung aller KI-Systeme
- Zugriff für Beschäftigtenvertretung
- Möglichkeit der Nachnutzung

RDV KI

Hauptpersonalrat
Land Berlin

HPR-Konferenz 2026

Arbeit im Wandel – Schöne neue Welt ?

Forum 2

Künstliche Intelligenz –
Fluch oder Segen?

Fishbowl



Dr. Nadine Müller
ver.di Bereichsleiterin



Ralph Naumann
Geschäftsführer IMTB



???