



1

BRAIN-Praxishilfe für Personalräte

KI in der Dienststelle:
Verstehen – Bewerten – Mitbestimmen

Künstliche Intelligenz (KI) – Was ist das?

Die Unterscheidung zwischen Künstliche-Intelligenz-Systemen und traditioneller Software ist alles andere als banal. Generell gilt: Jedes KI-System ist eine Software, aber nicht jede Software ist ein KI-System. Traditionelle Software arbeitet nach fest vorgegebenen Regeln, die ausschließlich von Menschen programmiert werden.

KI-Systeme arbeiten typischerweise auf Basis erlernter Wahrscheinlichkeiten. Mit Hilfe großer Datenmengen „lernt“ ein KI-System, welche Merkmale statistisch typisch für bestimmte Ergebnisse sind. Auf dieser Grundlage erzeugt es seine Ausgaben – etwa indem es unbekannte Daten einordnet oder bewertet, Empfehlungen und Prognosen erstellt oder Entscheidungen trifft.



Die Unterscheidung lässt sich gut am Beispiel eines digitalen Schichtsystems verdeutlichen:

Ein digitales Schichtsystem ohne KI prüft einen Schichtplan nach Regeln, die von Menschen festgelegt wurden – etwa, ob vorgegebene Ruhezeiten eingehalten werden.

Ein KI-gestütztes System geht darüber hinaus:

Es wertet Daten vergangener Planungen aus, erkennt Muster und erstellt daraus Prognosen und Empfehlungen für Schichtpläne. So lassen sich typische Belastungsspitzen und Ausfallmuster frühzeitig erkennen und Personalengpässe schneller vorhersehen.

KI hat in der Regel direkte Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen sowie auf die Rechte und die Gesundheit der Beschäftigten. Betriebsräte sollten die damit einhergehenden Risiken frühzeitig erkennen und ihre Folgen für die Belegschaft kritisch prüfen. Das ist in der Praxis nicht immer einfach. Deshalb haben wir eine einfache Schablone entwickelt, die den Blick für typische Risiken schärft: unsere Bad Five. Der Blick auf diese Risiken ersetzt aber keine eingehende Analyse der Auswirkungen eines KI-Systems im Betrieb.

Brandenburgs Landesstrategie Künstliche Intelligenz

2024 hat das Land Brandenburg seine Landesstrategie Künstliche Intelligenz verabschiedet. Ein Blick ins Dokument lohnt sich. Denn das Land stellt klar: Chancen beim KI-Einsatz ergeben sich „[w]enn KI unter Anwendung des Prinzips ‚Gute Arbeit‘ zur Erleichterung von Arbeitsprozessen und zur Reduktion der Arbeitsbelastung eingesetzt wird.“ (S. 16)
Dabei unterstreicht das Land: „Die Technologie muss sich dem Menschen anpassen und nicht andersherum.“ (S. 30)

BAD FIVE



ARBEITSPLATZ
ABBAU ÜBER
LASTUNG DEQUALIFI
ZIERUNG ÜBER
WACHUNG DISKRIMI
NIERUNG

| | |
|-------------------------------|--|
| Arbeitsplatzabbau | KI wird in vielen Betrieben eingesetzt, um Arbeit mit weniger Personal zu organisieren und Rationalisierung voranzutreiben. |
| Überlastung und Fehler | KI kann Arbeitsprozesse (noch) enger takten und Leistungsvorgaben weiter verschärfen. Zudem sind KI-Systeme nicht fehlerfrei. Das verunsichert und erfordert zusätzliche Kontrollarbeit. Häufig führt das zu mehr Arbeitsdruck, weniger Puffer und höherer Belastung. |
| Dequalifizierung | Wenn KI-Systeme Entscheidungen vorbereiten oder Arbeitsschritte vorgeben, kann Wissen im Arbeitsalltag an Bedeutung verlieren. Beschäftigte führen dann nur noch aus, was das System vorgibt. Erfahrung und Können gehen verloren, Qualifikationen werden entwertet – Abgruppierung droht. |
| Überwachung | KI ermöglicht es, Leistungs-, Verhaltens- und Bewegungsdaten in großem Umfang auszuwerten und miteinander zu verknüpfen. Dadurch entsteht eine neue Qualität der Kontrolle und Bewertung. |
| Diskriminierung | KI-Systeme sind nicht neutral: Sie übernehmen Vorurteile und Verzerrungen aus den Daten, mit denen sie trainiert werden oder arbeiten. So können bestehende Benachteiligungen – etwa aufgrund von Geschlecht, Alter oder Herkunft verstärkt und fortgeschrieben werden. |

Mitbestimmungsrechte und Handlungshebel im Überblick



Nach Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg

Um die Einführung und Weiterentwicklung von KI-Systemen in der Dienststelle mitzugestalten, stehen unterschiedliche rechtliche Hebel zur Verfügung. Besonders wirksam sind die Mitbestimmungsrechte im Zusammenspiel mit den Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (ArbSchG), des Datenschutzes (DSGVO) und der Berufsbildung. Hinzu kommt die KI-Verordnung der EU (KI-VO) als übergreifendes Instrument mit eigenem Gewicht.

Informations- und Beratungsanspruch – rechtzeitig und umfassend

Der Einsatz von KI-Systemen betrifft regelmäßig Beschäftigte. Der Informationsanspruch des Personalrats (PR) umfasst auch die erforderliche Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DSGVO) und Grundrechte-Folgenabschätzungen (Art. 27 KI-VO). Ebenso sind etwaige Veränderungen für Beschäftigte, etwa beim Qualifizierungsbedarf, auf Verlangen mit dem PR zu beraten. ► **§ 60 Abs. 1 LPersVG**

Unterbleibt die vorherige Information über Hochrisiko-KI-Systeme, liegt ein Verstoß gegen LPersVG und Art. 26 Abs. 7 KI-VO vor.

Bildungsanspruch

Steht die Einführung von KI im Raum, hat der PR Anspruch auf Weiterbildung.

► **§ 46 Abs. 1 LPersVG**

Der Arbeitgeber (AG) muss laut Art. 4 KI-VO der EU sicherstellen, dass Personal und andere beauftragte Personen beim Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen über ausreichende KI-Kompetenz verfügen – das schließt Personalräte ein.

Anspruch auf Beratung und Sachverstand

Der PR kann auf Kosten des Arbeitgebers – gerade bei so komplexen Fragen wie der KI-Mitbestimmung – Sachverstand hinzuziehen (intern wie extern).

► **§ 44 i.V.m. § 40 Abs. 3 bzw. ► § 73 Abs. 2 LPersVG**

Mitbestimmung über die Veränderung organisatorischer Angelegenheiten

Eine Mitbestimmung besteht, wenn ein KI-System (1.) personenbezogene Personaldaten automatisiert verarbeitet, (2.) zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle geeignet ist, (3.) eine neue Arbeitsmethode oder Rationalisierungsmaßnahme darstellt oder (4.) der Leistungssteigerung, der Arbeitsvereinfachung oder einer geänderten Arbeitsorganisation dient (► **§ 65 Nr. 1–4 LPersVG**).

Die Einführung von KI gilt in der Regel als neue Arbeitsmethode (LPersVG-Basiskommentar: Seidel 2025, S. 265). ► **§ 65 Nr. 1, 2, 3, 4 LPersVG**

Geht die KI-Einführung über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinaus, sind Regelungen zwischen Gewerkschaften und Berufsverbänden und der zuständigen obersten Landesbehörde zu vereinbaren. ► **§ 78 LPersVG**

Mitbestimmung über den Weg des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Der PR kann der Einführung von KI widersprechen, wenn eine Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Abs. 1 ArbSchG) Risiken aufzeigt und die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers nicht ausreichen. ► **§ 67 i.V.m. § 59 LPersVG**

Werden dennoch keine Maßnahmen ergriffen, kann der Personalrat eigene Vorschläge einbringen; der Arbeitgeber muss dazu Stellung nehmen – ggf. bis zur Einigungsstelle ► **§ 70 Abs. 1 LPersVG**.

Mitbestimmung bei Beurteilungsrichtlinien und Einstellungen

Immer, wenn KI-Systeme Leistungen von Beschäftigten bewerten. Der Weg in die Einigungsstelle steht offen. ► **§ 66 Nr. 14 LPersVG**

Bei KI-gestützter Bewerber:innenauswahl achtet der PR auf die Einhaltung der Vorgaben für Hochrisikosysteme (Kap. III KI-VO) und auf eine menschliche Endentscheidung (Art. 22 DSGVO).

Bestehen Zweifel an der Korrektheit KI-gestützter Einstellungen, prüft der PR einen Widerspruch der Einstellung. ► **§ 63 Abs. 1 Nr. 1 LPersVG**

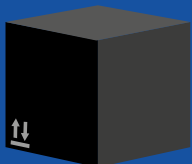
Mitbestimmung über Qualifizierungsbedarfe

Die Einführung von KI wirft die Frage nach künftig (nicht mehr) benötigten Kompetenzen auf. Nach Art. 4 KI-VO muss der AG für ausreichende KI-Kompetenz sorgen; dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die hochriskante Systeme überwachen (Art. 26 Abs. 2 KI-VO). Der PR kann hierfür Mitbestimmungsrechte nutzen.

AG und PR haben

- Grundsätze der Personalplanung zu verhandeln ► **§ 66 Nr. 12 LPersVG**,
- Regelungen zur Berufsausbildung festzulegen ► **§ 66 Nr. 13 LPersVG** und
- Fortbildungsmaßnahmen zu gestalten ► **§ 66 Nr. 15 LPersVG**.

KI-Systeme mitzubestimmen, unterscheidet sich von traditioneller IT:



Sie verändern sich potentiell im Laufe der Zeit. Ihre Funktionsweise ist oft intransparent („Black Box“). Zudem sind sie mit schwer vorhersehbaren Unschärfen, Fehlern und möglichen Diskriminierungen verbunden. **Deshalb braucht es flexiblere, prozessorientierte Regelungen.**

BRAIN – KI gemeinsam gestalten



BRAIN steht für das Brandenburger Betriebs- und Personalräte-Netzwerk „KI und Gute Arbeit“.

Das Netzwerk greift zentrale Fragen des KI-Zeitalters auf:

- Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen bei der Einführung von KI-Systemen?
- Welche Chancen und Risiken ergeben sich für Beschäftigte?
- Was unterscheidet KI von traditioneller Software?

BRAIN ist eine Vernetzungsplattform für betriebliche Arbeitnehmervertretungen in Brandenburg und stärkt ihre Handlungsmöglichkeiten im Betrieb. Ziel ist es, KI-Einführungen und ihre Weiterentwicklung aktiv mitzugestalten, um die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten.

Kontakt

BRAIN

c/o IMU-Institut Berlin GmbH

☎ 030 2936970 @ imu-institut@imu-berlin.de



**Termine, News
und Partner hier
im Überblick**



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ein Projekt der IMU-Institut Berlin GmbH, gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus und des Landes Brandenburg (2025–2026).