

1

POTENZIALE ERKENNEN UND FÖRDERN

ÜBERGEORDNETE ZIELE

Was sind mögliche Gründe, dass das Unternehmen diese KI-Lösung einführen will?

VORTEILE FÜR DIE MITARBEITENDEN

Welche Gruppen von Mitarbeitenden sind durch die KI-Lösung betroffen?

Wie profitieren diese Mitarbeitenden von der KI-Lösung?

2

KRITISCHES DENKEN UND MITBESTIMMUNGSRELEVANTE FRAGESTELLUNGEN

LEISTUNGS- UND VERHALTENSKONTROLLE §87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

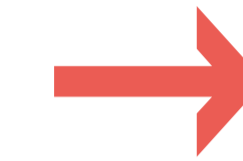
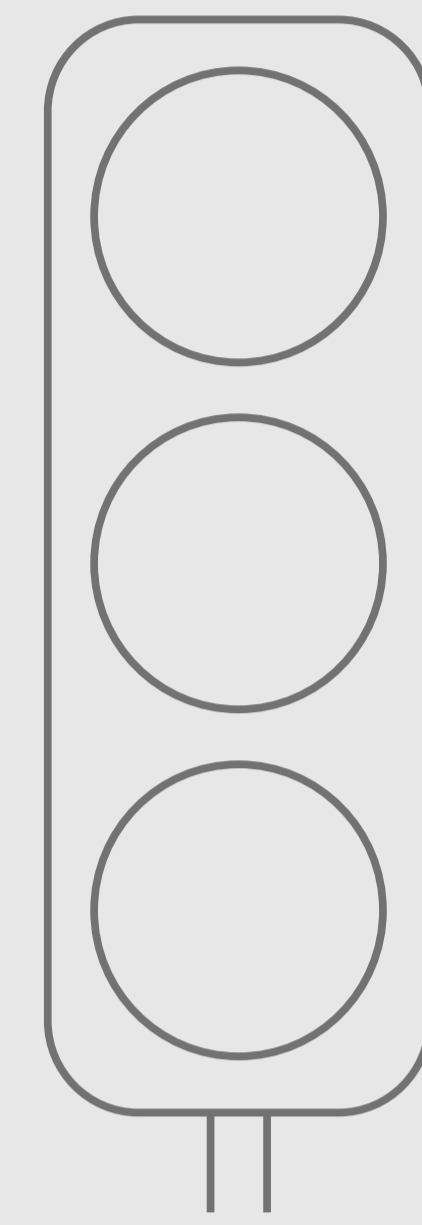
Leistung kann kontrolliert werden ...

Ja Nein | ... Wie?

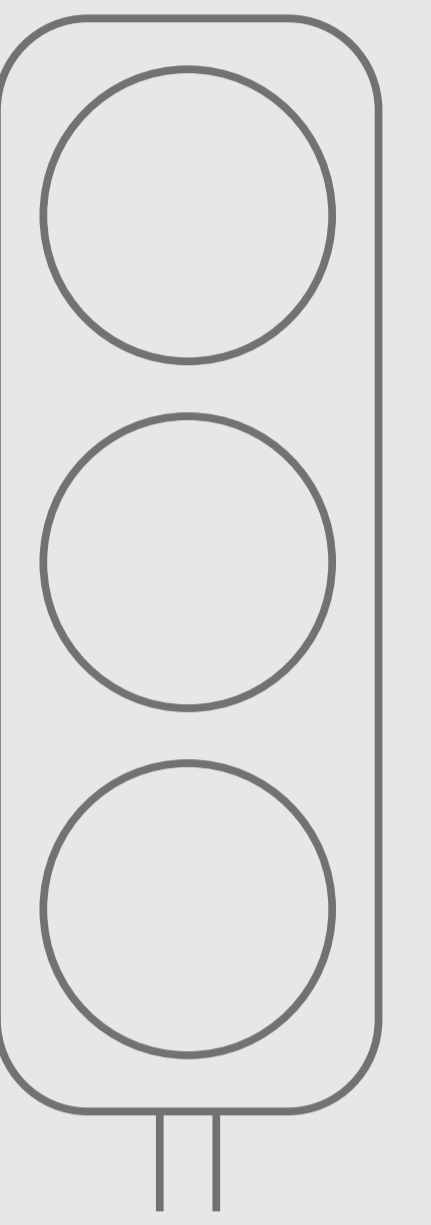
Verhalten kann kontrolliert werden

Ja Nein | ... Wie?

- Die KI-Lösung ist dazu bezweckt, eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle vorzunehmen
- L+V-Kontrolle ist durch die KI-Lösung möglich, aber nicht bezweckt

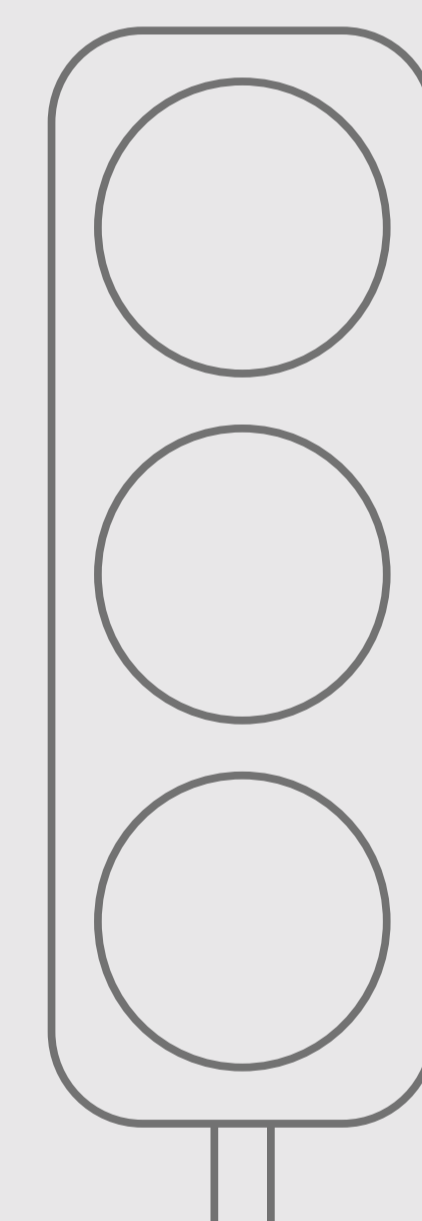


- L+V-Kontrolle ist in diesem Fall gewollt, da sie einen sinnvollen Nutzen bringt. Rahmenbedingungen und Grenzen werden in einer gesonderten Vereinbarung zu der KI-Lösung geregelt.
- L+V-Kontrolle soll ausgeschlossen werden. Folgende Maßnahmen schlagen wir vor, damit die Einführung unsere Zustimmung erhalten kann:

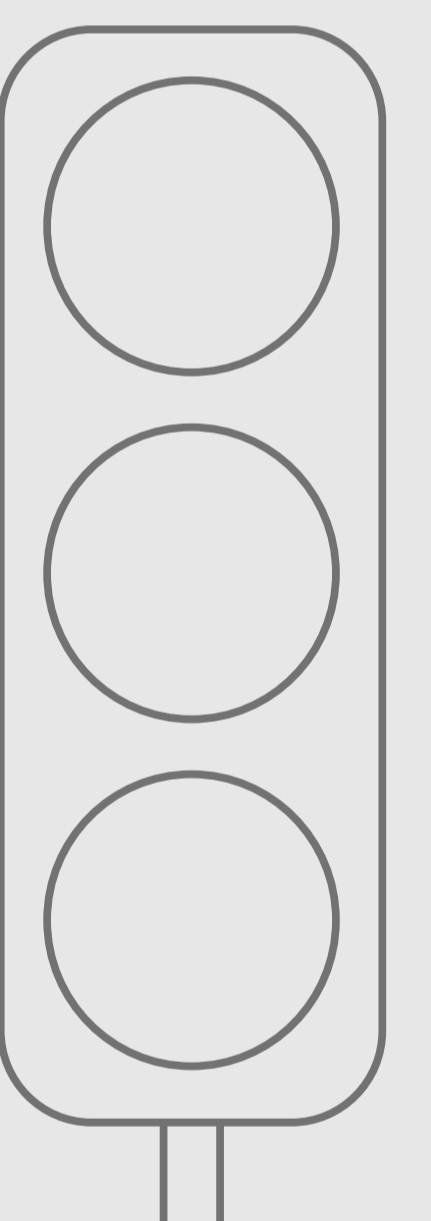


DATENSCHUTZ §75 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG; §80 Abs. 1 BetrVG / DSGVO

Sammelt die KI-Lösung personenbezogene Daten der Mitarbeitenden? Wenn ja, welche Daten werden erfasst und wie?

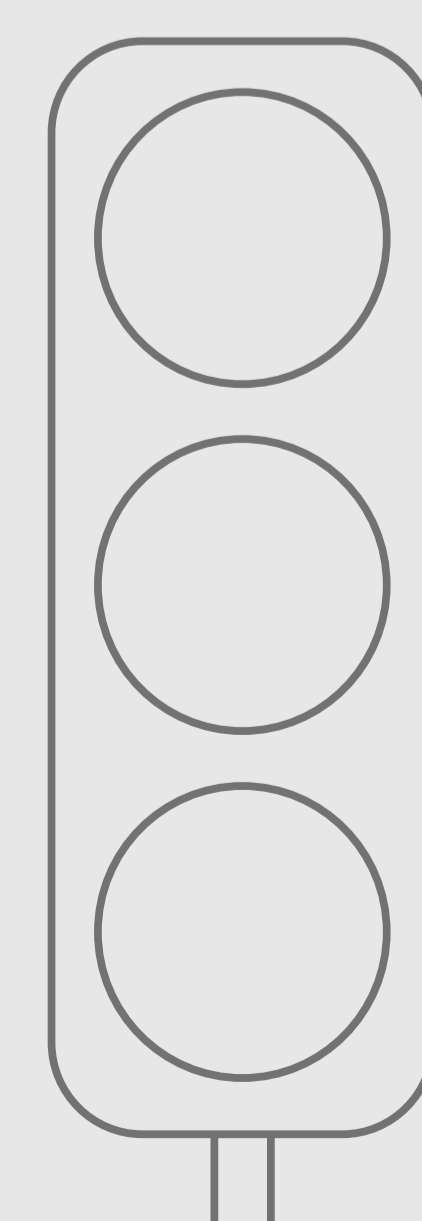


Wie können die Daten geschützt werden?



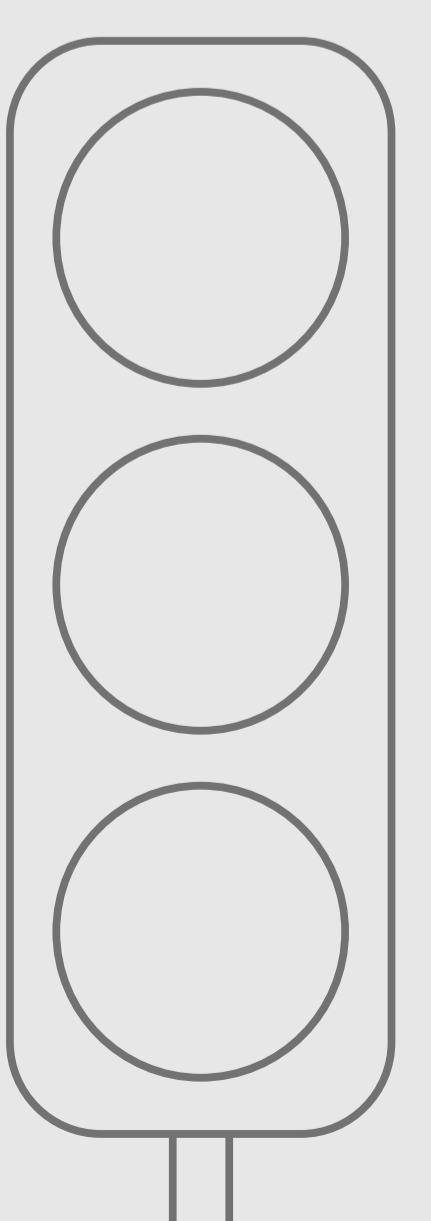
BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG §92 BetrVG

- Die KI-Lösung kann ganze Jobprofile ersetzen.
Folgende Jobprofile sind betroffen:
Wie stark ist dadurch die Beschäftigungssicherung gefährdet?
- Die KI-Lösung kann ganze Aufgaben von Mitarbeitenden ersetzen.
Folgende Aufgaben sind betroffen:
Wie stark ist dadurch die Beschäftigungssicherung gefährdet?
- Die KI-Lösung unterstützt Beschäftigte bei Aufgaben.
Folgende Aufgaben werden unterstützt:
Wie stark ist dadurch die Beschäftigungssicherung gefährdet?



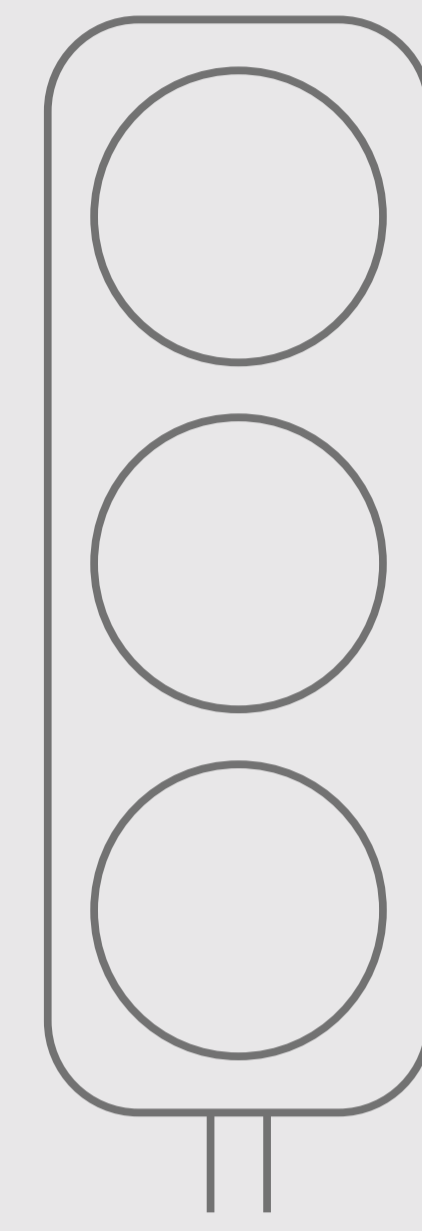
Folgende Maßnahmen schlagen wir vor, um die Beschäftigung zu sichern:

KI-Mitgestaltung durch den BR:
Ist die Aufgabenverteilung zwischen Mensch und KI (wie beschrieben) sinnvoll?
Wenn nicht, welche Aufgaben sollte der Mensch übernehmen, welche die KI?



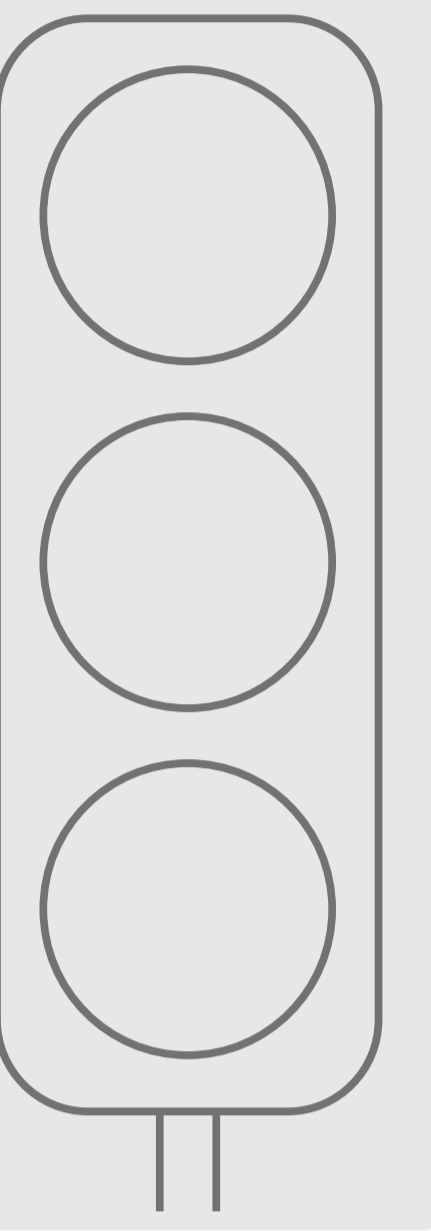
GESUNDHEITSSCHUTZ §87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG; §80 Abs. 1 BetrVG / ArbSchG

Welche gesundheitlichen Belastungen (physisch wie psychisch) können durch Einsatz der KI-Lösung entstehen und warum?



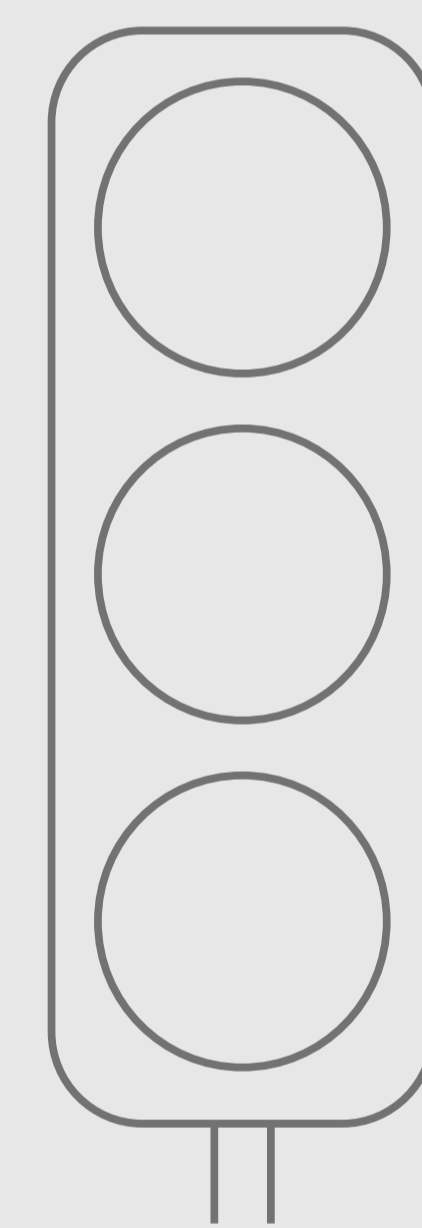
Welche Maßnahmen schlagen wir vor zur Reduzierung oder Vermeidung der Belastungen?

KI-Mitgestaltung durch den BR: Wie sollte das KI-Tool (um-)gestaltet werden, dass die Gesundheit nicht gefährdet, sondern bestenfalls gefördert wird?

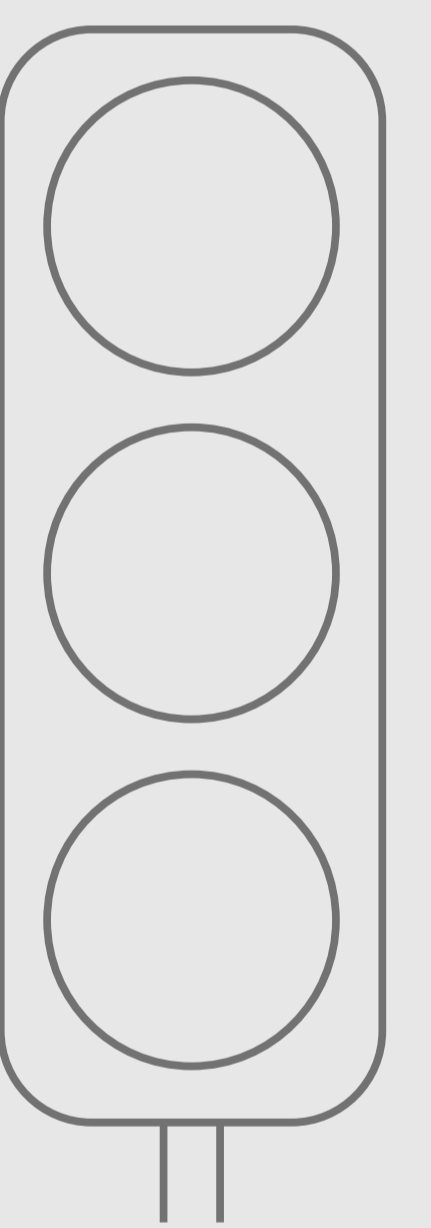


QUALIFIZIERUNG §92a BetrVG; §98 BetrVG

Wie intensiv verändern wir die Arbeit der betroffenen Mitarbeitenden durch die angedachte Lösung?

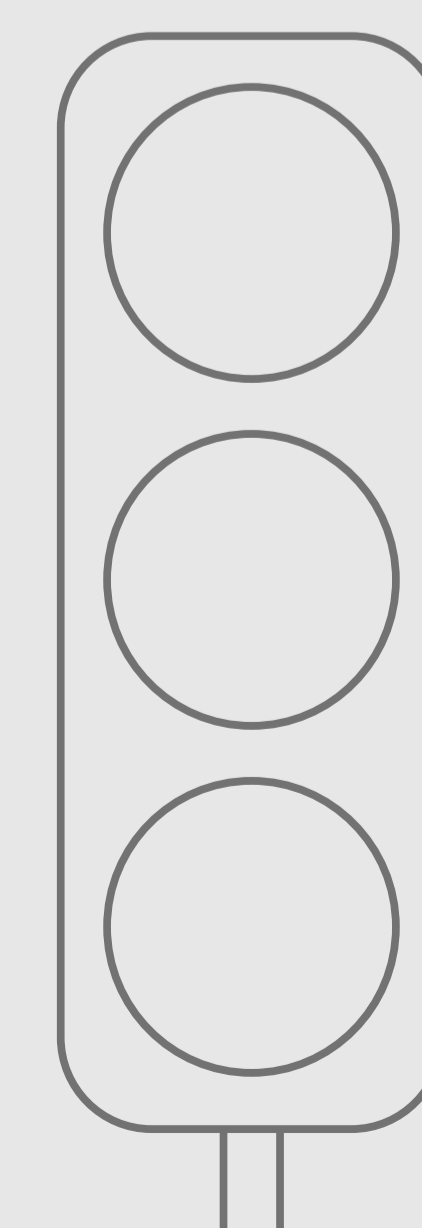


Wie sollen Mitarbeitende im Rahmen des Einsatzes der KI-Lösung qualifiziert werden?



DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ §75 Abs. 1 BetrVG / AGG

Algorithmen von KI-Anwendungen können voreingenommen sein. Wo könnte es bei der KI-Lösung Probleme hinsichtlich Diskriminierung unterschiedlicher Personengruppen geben?



Welche Maßnahmen schlagen wir vor, damit eine Diskriminierung ausbleibt?

Besteht die Gefahr, dass die KI-Lösung diskriminierende Muster im Laufe der Zeit anlernt?

Ja Nein

Wenn ja, nenne ein Beispiel:

Folgende Maßnahmen schlagen wir vor, damit dies nicht geschieht:

