

WORKSHOP 1

KI im Betrieb sichtbar machen



Workshop 1 · Dr. Katrin Rossmann

Foliensatz ist mit Hilfe von KI generiert

What?

Zentrale Aufgaben des Betriebsrates



Dafür braucht es:



Wissen



Haltung



Kompetenzen

Auftrag von Betriebsrät*innen

1 Interessen vertreten

Rechtseinhaltung überwachen
Bei Mängeln intervenieren

§§ 38, 89, 90 ArbVG



2 Wissen einfordern

Informationen erhalten
Beratung verlangen

§ 91 Abs. 1–2, § 92 ArbVG



3 Planung mitgestalten

Investitionen und Umbau
frühzeitig mitgestalten

§ 108 Abs. 1, § 109 Abs. 1 ArbVG



HANDLUNGS-AUFTRAG

Beschäftigteninteressen im technischen Wandel wahrnehmen und fördern

- Systeme sichtbar machen
- Auswirkungen prüfen
- Schutz und Gestaltung verhandeln
- Einhaltung überwachen

§ 38 i. V. m. §§ 89 ff. ArbVG

4 Zustimmung prüfen

Kontrolle und Personaldaten:
Betriebsvereinbarung nötig?

§ 96 Abs. 1 Z 3, § 96a Abs. 1 ArbVG



5 Arbeit gestalten

Gesundheit schützen
Qualifizierung mitgestalten

§§ 92a, 94, 97 ArbVG · § 4 ASchG



6 KI-Schutzregeln prüfen

Datenschutz, KI-Kompetenz
und verbotene Anwendungen

Art. 22, 35 DSGVO · Art. 4, 5 KI-VO



So what?

Neue Technologien im öffentlichen Diskurs

Zwischen Warnung, Prognose und medialer Zuspitzung

A former Google executive i... Mehr anzeigen

Former Google Executive Warns Public to Prepare for Coming 'AI Dystopia'

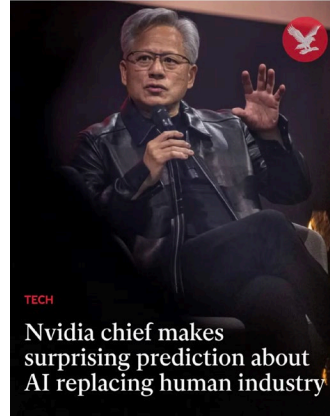


4.601

1.097 Kommentare

The Independent 3 Tag(e)

"The next wave of AI is physical"



244 Kommentare

683

244

121



Roman V. Yampolskiy KI-Inhalt • 6 Tag(e)

10th Episode of the Roman Foru... Mehr anzeigen



541

352 Kommentare

Insider Tech 12 Std. •

A CTO shares what it was like to go 48 hours without sleep as he dealt with the PHP security flaw — and why he expects more AI cyber crises.

(Credit: Nick Woodhead)



17 Kommentare

Frankfurter Rundsch... 2 Tag(e)

Wie sähe eine KI-Machtübernahme aus? Forschende sagen: Sie beginnt unauffällig – und könnte unumkehrbar sein, bevor wir die Gefahr überhaupt bemerken.



Wie eine KI-Machtübernahme ablaufen könnte: Forschende warnen vor dem unauffälligen Beginn

TheStreet 1 Tag(e)

Musk's take on AI's impact raises an uncomfortable question for every worker in America.



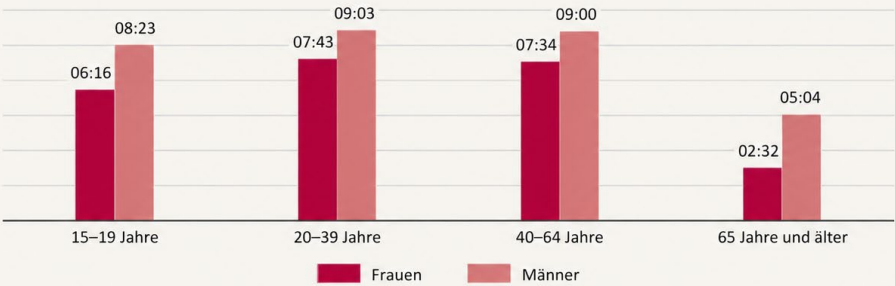
189

112 Kommentare

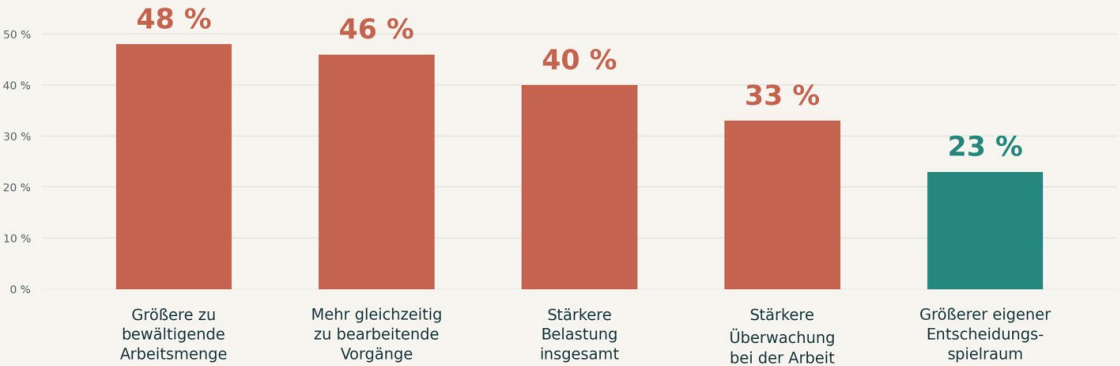
Wie Digitalisierung die Arbeit verändert

DGB-INDEX GUTE ARBEIT 2022 · DEUTSCHLAND

Durchschnittliche Zeit pro Tag der Ausübenden für Erwerbstätigkeit nach Alter – in HH:MM



Q: STATISTIK AUSTRIA, Zeitverwendungserhebung 2021/22. – Die durchschnittlichen Zeiten pro Tag der Ausübenden beziehen sich auf die Hauptaktivitäten der in Österreich lebenden Personen ab 15 Jahren und die Tätigkeit am jeweiligen Tag ausüben.



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit (2022): Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten. Report 2022, S. 6–7, 10 und 12.

Basis: Beschäftigte mit in hohem oder sehr hohem Maß digitalisierter Tätigkeit; Gesamtbefragung: n = 6.689. Eigene Darstellung. Angaben zu unterschiedlichen Aspekten; die Prozentwerte sind nicht zu addieren.

KI und Arbeitsbedingungen

DiWaBe 2.0

Deutschland · rund 9.800 Beschäftigte · Befragung 2024 · Veröffentlichung 2025

1 Komplexere Anforderungen

Intensivierte KI-Nutzung geht mit komplexeren Tätigkeiten einher – besonders beim Schreiben, Programmieren und bei mathematischen Aufgaben.

2 Mehr Freiraum – höhere Intensität

Intensivierte KI-Nutzung ist mit mehr Autonomie und zugleich mit höherer Arbeitsintensität verbunden.

3 Weiterbildung: kein Unterschied

KI-Nutzende und Nichtnutzende unterscheiden sich nicht hinsichtlich ihrer Teilnahme an Weiterbildung.

4 Gesundheit: kein klarer Zusammenhang

In dieser Auswertung wurde kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen KI-Nutzung und Gesundheit festgestellt.

Einordnung: Zusammenhänge sind kein Beleg für Ursache und Wirkung.

Ein fehlender statistischer Zusammenhang belegt weder gesundheitliche Unbedenklichkeit noch Wirkungslosigkeit.

Quelle: Arntz et al. (2025): Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe 2.0): Eine Datengrundlage für die Erforschung von Künstlicher Intelligenz und anderer Technologien in der Arbeitswelt. BAuA, Kapitel 4. Eigene Darstellung.

DOI: 10.21934/baua:bericht20250225 · Beteiligte Institutionen: BAuA · BIBB · IAB · ZEW

Digitalisierung: Was Beschäftigte bewegt

Österreich · IFES-Befragung im Auftrag der Arbeiterkammer · Herbst 2022

BERICHTETE ERFAHRUNG

27 %

Grenzen verschwimmen

berichten, dass Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen.

SORGE

74 %

Mehr Überwachung

sorgen sich, dass Arbeitgeber durch die Digitalisierung mehr überwachen und kontrollieren.

ERWARTUNG

32 %

Weniger Mitbestimmung

erwarten durch Digitalisierung weniger Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung.

Quelle: Bundesarbeitskammer (02.02.2023): „Die Digi-Sorgen der Beschäftigten“.

Ergebnisse einer IFES-Befragung im Herbst 2022 im Auftrag der AK. Eigene Darstellung.

Digitale Technologien im Betrieb sichtbar machen

Wie arbeitet das System – welche Aufgaben/Funktion übernimmt es?

Form und Arbeitsweise	Was macht die Technologie?	Beispiele im Betrieb	Mögliche Funktionen
Digitale Erfassung und Vernetzung	Erfasst, speichert und verknüpft Daten. Macht Informationen und Abläufe sichtbar.	Zeiterfassung, digitale Personalakte, Leistungsdashboard	Dokumentieren Überwachen Unterstützen, Bewerten
Regelbasierte Automatisierung	Führt festgelegte Regeln automatisch aus. Menschen bestimmen die Kriterien.	Bewerbungsfilter, Dienstplanung nach Vorgaben, Ticketzuweisung	Auswählen Zuteilen Priorisieren
Lernende Bewertung oder Prognose mit KI	Nutzt gelernte Muster aus Daten. Leitet Einschätzungen, Prognosen oder Empfehlungen ab.	Personalbedarfsprognose, Bewerbungsbewertung, KI-Qualitätskontrolle	Bewerten Priorisieren Zuteilen
Generative KI	Erzeugt aus Eingaben neue Inhalte. Texte, Bilder, Code oder Antwortvorschläge müssen geprüft werden.	Schreib- und Wissensassistentz, Kundendienst, Protokoll- und Dokumentationshilfe	Unterstützen Formulieren Zusammenfassen

Ein System kann mehrere Arbeitsweisen und Funktionen verbinden.

Mitgestaltung des technologischen Wandels

HERAUSFORDERUNGEN

- **Technische Komplexität und Intransparenz**
Systemfunktionen und Datenflüsse verstehen
- **Schnelle Updates und Systemwechsel**
Neue Funktionen und Risiken laufend erfassen
- **Späte oder fehlende Einbindung**
Mitgestaltung beginnt oft erst nach der Entscheidung
- **Wissens-, Zeit- und Ressourcenlücken**
Fachwissen und Beratungskapazität fehlen
- **KI-Nutzung unter dem Radar**
Informelle Nutzung bleibt häufig unsichtbar
- **Unklare Zuständigkeiten und Abhängigkeiten**
Verantwortung im Betrieb und bei Anbietern klären
- **Folgen für Beschäftigte schwer abschätzbar**
Überwachung, Arbeitsdruck und Qualifikationswandel
- **Verbindliche Regeln und laufende Kontrolle**
Vereinbarungen durchsetzen und aktuell halten

What if?

Vom Handeln zum Vollziehen...

Menschen entscheiden immer seltener selbst, was in einer Situation richtig ist, weil feste Regeln, Zahlen und technische Vorgaben ihnen immer mehr Entscheidungen abnehmen.



Hartmut Rosa



Suhrkamp Verlag, Berlin 2026

HANDELN IN SITUATIONEN

Erfahrungsbasierte Urteilkraft

Komplexe Situationen interpretieren

Mit Erfahrung, Augenmaß und
Fingerspitzengefühl abwägen

Nach moralischen und ästhetischen
Maßstäben beurteilen

Mögliche Folgen schwindender Spielräume

Belastung, Degradierung, Frustration und aggressives Verhalten

VOLLZIEHEN IN KONSTELLATIONEN

Vorgaben vollziehen

Regeln und Protokolle ausführen

Vorgaben und Vorschriften befolgen

Algorithmisch basierte
Entscheidungen umsetzen

Medizin



Kaffee



Straßenverkehr



Spiele



Fußball



Exempel: Dashboard - Welche Schlüsse ziehen wir?

Person	Fälle / Tag	Ø Bearbeitungszeit	Zufriedenheit
A	42	6 Minuten	92 %
B	27	10 Minuten	89 %

Wen würden Sie als leistungstärker einschätzen?

Welche Informationen fehlen für ein belastbares Urteil?

Zusätzlicher Kontext:

A: Standardfälle.

B: Komplexe Eskalationen und Einarbeitung neuer Kolleg*innen.

Zufriedenheit: 12 Rückmeldungen bei A, 9 bei B.

Now what?

Technische Systeme: Wann ist der Betriebsrat gefragt?

DREI EBENEN

1 RELEVANT

Beschäftigteninteressen berührt?

Information und Beratung

§§ 38, 91, 92 ArbVG

2 BESONDERE BETEILIGUNG

Arbeitsorganisation, Gesundheit oder Qualifizierung betroffen?

Frühzeitig mitgestalten

§§ 92a, 94, 109 ArbVG

3 ZUSTIMMUNGSPFLICHT

Gesetzliche Voraussetzungen erfüllt?

Betriebsvereinbarung erforderlich*

§§ 96, 96a ArbVG

VORAB PRÜFEN

- ? Verändert es Arbeit oder Abläufe?
- ? Verarbeitet es Beschäftigtendaten?
- ? Ermöglicht es Kontrolle?
- ? Bewertet es Beschäftigte?
- ? Beeinflusst es Gesundheit/Sicherheit?
- ? Braucht es neue Kenntnisse?
- ? Teil von Investition oder Umbau?

EHER WENIG HANDLUNGSBEDARF

Bei gleichwertigem Ersatz, wenn ...

- keine neuen Daten oder Kontrollmöglichkeiten entstehen
- Arbeit und Organisation unverändert bleiben
- keine neuen Gesundheits- oder Sicherheitsfragen auftreten
- kein zusätzlicher Schulungsbedarf entsteht

Beispiel: einfacher Taschenrechner durch gleichwertiges Modell ersetzt

Relevanz bedeutet noch keine Zustimmungspflicht. Auch entlastende Systeme können Beteiligungsrechte auslösen.

Mitgestaltung des technologischen Wandels

CHANCEN & HEBEL

- IT-Systeme und Datenflüsse sichtbar machen
- Frühzeitige Informationswege vereinbaren
- Prüffragen und Verfahren standardisieren
- Rechte und Arbeitsqualität mitgestalten
- Beschäftigte beteiligen und Erfahrungswissen einbringen
- Betriebsvereinbarungen zu Daten, Kontrolle und Nutzung aushandeln
- Weiterbildung und eigenständiges Prüfen von KI-Ergebnissen stärken
- Updates zum Anlass nehmen: Wirkungen und Regeln überprüfen
- Effizienzgewinne für Entlastung, Arbeitszeit und faire Vergütung nutzen
- Austausch, Beratung, Schulung, Eigenen Kompass reflektieren

Unser Angebot

Strategie- und Organisationsentwicklung

Digitalisierung und KI
Verantwortungsstrukturen und Leitlinien
Werteorientierte Arbeitsgestaltung

Führungskräftetraining

Führen unter Unsicherheit
Urteilkraft und Entscheidungskompetenz
Selbstführung und Selbstregulation

Teamentwicklung

Zusammenarbeit und Vertrauen
Rollen und Handlungsspielräume
Wissenstransfer und Lernkultur

Change-Management und Transformationsprozesse

Beteiligung und Veränderungskommunikation
Umgang mit Widerständen und Zukunftsängsten
Umsetzung und Verankerung neuer Arbeitsweisen



Björn Schmitz

bjoern.schmitz@philiomondo.de

www.philiomondo.de



Katrin Rossmann

katrin.rossmann@fh-salzburg.ac.at

LinkedIn · Katrin Rossmann