

»Künstliche Intelligenz? Ich stehe eher auf natürliche Intelligenz!«

PRAXISBERICHT *Beim Thema KI geht die Meinung der Menschen weit auseinander. Die einen sehen darin die Lösung für alles. Andere sprechen von »Teufelszeug«. Drei Referentinnen für Betriebsratsseminare berichten aus ihrer Praxis und zeigen, wie gute KI-Schulungen gelingen können.*

VON ANDREA LOTSCH, SANDRA PFITZNER, UTE DEMUTH

DARUM GEHT ES

1. Beim Thema KI haben Mitarbeiter*innen ganz unterschiedliche Einstellungen und Vorkenntnisse.
2. Gute Schulungen müssen alle Beschäftigtengruppen auf ihrem jeweiligen Kenntnisstand abholen.
3. Betriebsräte sollten sich selbst über KI informieren und deren Chancen und Risiken kennen, um die Interessen der Kolleg*innen wirkungsvoll vertreten zu können.

Donnerstagsmorgen, 9 Uhr, Seminar »Öffentlichkeitsarbeit für Betriebsräte«: Zehn Frauen und Männer warten gespannt auf das nächste Thema. Heute morgen soll es um »Künstliche Intelligenz« (KI) gehen und um die Frage, wie sie Betriebsräte in ihrer Arbeit unterstützen kann. »KI«, der Begriff ist in dieser Woche schon ein paar Mal im Seminar gefallen und er hat regelmäßig zu Jubelrufen bei den einen und großem Stöhnen bei den anderen geführt. Nun ist es so weit: Die erste Frage kommt: »Was habt Ihr denn eigentlich für ein Verhältnis zu KI?« Ein Teilnehmer hinten rechts meldet sich und dann kommt er, der Satz, der eigentlich in jedem Seminar an dieser Stelle fällt: »Künstliche Intelligenz? Nein, danke, ich stehe eher auf natürliche Intelligenz!«¹

KI ist auch in den Betriebsratsbüros angekommen

Betriebsräte müssen sich mit KI auseinandersetzen, ob sie wollen oder nicht. Nicht nur in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit, wo KI massiv die eigene Arbeit nach vorne bringen kann. Spätestens seit der europäische AI Act Arbeitgeber zur Schulung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sachen KI verpflichtet, ist das Thema auch in den deutschen Betriebsratsbüros angekommen.

Es gibt allerhand zu regeln: Welche Inhalte gehören in die Schulung? Inwieweit kann KI die Produktivität des Unternehmens fördern? Wird der Arbeitgeber der Schulungspflicht gerecht? Und vor allem: Wie kann der Arbeitgeber in seinen Schulungen dafür sorgen, dass KI im Unternehmen nicht zur Bedrohung für die Beschäftigten wird, sondern ihnen vielmehr den Arbeitsalltag erleichtert? Um diese Fragen zu beantworten, lohnt sich ein Blick hinein in die Betriebsratsseminare, wo KI längst ein wichtiges Thema ist.

Teufelszeug – oder die Antwort auf alles?

Die Seminare zeigen vor allem eines: KI polarisiert. Jeder hat dazu eine Meinung. Und die Schere geht dabei, auch bei Betriebsräten, ganz weit auseinander. Da sind die einen, für die KI die Antwort auf alles ist, so in dem Sinne: »Die Verhandlung zu einer Betriebsvereinbarung steht an? Wofür brauche ich da einen Anwalt! Das kann doch alles ChatGPT.« Und da sind die anderen: Für sie ist KI Teufelszeug, das das Ende der Demokratie, eine Welle der Arbeitslosigkeit und den totalen Verfall der Werte herbeiführen wird.

Häufig spielt Angst eine große Rolle. Angst um den Arbeitsplatz oder einfach auch Angst vor dem Umgang mit der Technik. Das ist natürlich und wird sich irgendwann geben, genauso wie das bei der Einführung des Autos,

¹ Die Zitate im Beitrag stammen alle aus Seminaren der Autorinnen. Da die Veranstaltungen einen geschützten Raum darstellen, nennen wir keine Namen.

des Telefons oder des Internets war. Betriebsräte als entscheidendes Kontroll- und Regelungsorgan im Unternehmen müssen hier aber vorangehen. In guten Schulungen müssen diese extremen Pole berücksichtigt werden. Alle Beschäftigten müssen abgeholt werden – genau dort, wo sie in Bezug auf KI stehen.

Denn wie bei fast allem im Leben gilt eben auch für die KI: Es gibt kein Schwarz und Weiß, aber ganz viele Grautöne. Fest steht eines: KI wird diese Welt grundlegend verändern. Sie wird in jeden Lebensbereich hineinwirken und vor allem die Art und Weise bestimmen, wie wir arbeiten. Hier ist die Mitwirkung der Betriebsräte entscheidend. Denn ob KI am Ende gut oder schlecht fürs Unternehmen und für die Belegschaft ist, das entscheidet nicht die Maschine. Das entscheidet der Mensch. Aber wie bei allem liegt der Teufel im Detail.

Betriebsräte müssen sich deshalb mit der KI beschäftigen. Sie müssen wissen, was sie kann und wo Gefahren liegen. Gerade sie können sich nicht eine Einstellung leisten, wie sie bei einer Seminarteilnehmerin deutlich wird: »Ach, KI, ich bin 50«, sagt sie, »bin ich froh, dass ich mich damit nicht mehr beschäftigen muss. Das ist ja dann eher ein Thema für unsere Kinder.«

Grenzen von KI sind häufig nicht klar

»KI spart enorm viel Zeit.« Das ist richtig. Aus unserer Erfahrung ist es aber wichtig, auch auf die Grenzen der Arbeitserleichterungen durch KI hinzuweisen: Wir haben immer mal

wieder begeisterte Kolleginnen und Kollegen in Schulungen, die sich beispielsweise ganze Betriebsvereinbarungen schreiben lassen. KI kann in solchen Fällen unterstützen, aber Nutzerinnen und Nutzer müssen wissen, dass sie nie die ganze Arbeit an die Maschine abgeben können.

**»Ach, KI,
ich bin 50.
Ich bin froh,
dass ich mich da-
mit nicht mehr
beschäftigen muss.
Das ist eher ein
Thema für unsere
Kinder.«**

SEMINARTEILNEHMERIN

Als Rechercheinstrument ist KI nur bedingt geeignet. Das liegt in der Technik selbst begründet: KI hat keinen eingebauten Check von Fakten. Das heißt: Wenn wir wissen, was stimmt, dann können wir Texte übernehmen. Wenn nicht, müssen wir alles nachprüfen. Auch alles andere muss kontrolliert werden: Sind die Inhalte ganz genau so, wie ich sie brauche, stimmt die Ansprache?

KI halluziniert also – zumindest noch. Das bedeutet, dass KI etwas auswerfen kann, das nicht stimmt. Es geht der Maschine nicht um Richtigkeit oder gar Wahrheit, sondern um plausible Texte. Bei den Bezahlversionen von ChatGPT haben wir übrigens die Erfahrung gemacht, dass die Fehlerquote geringer ist als bei den Anwendungen, die unentgeltlich genutzt werden können.

KI hat Vorurteile

Außerdem müssen Nutzerinnen und Nutzer immer im Hinterkopf haben, dass KI alle Vorurteile weiterträgt, die uns auch im täglichen

PRAXISTIPP

Pilot-Schulungen für die Arbeitnehmervertretung

Gute Schulungen orientieren sich am konkreten Unternehmen und den eingesetzten Technologien – es gibt keine Standardlösung von der Stange. Nur durch Schulungen können Interessenvertretungen ihre Kompetenzen stärken, um Mitbestimmung zu sichern. Es geht darum, auf Augenhöhe zu agieren, mitzureden, mitzugestalten – und so Mitbestimmungsrechte auch im digitalen Wandel wirksam wahrzunehmen.

KI ganz konkret



Lugowski / Wagner

Der Einsatz von KI in der Arbeitswelt

DSGVO und KI-Verordnung – Funktion und Anwendungsszenarien – Schulungen und Richtlinien 2025. 105 Seiten, kartoniert € 24,- ISBN 978-3-7663-7506-3

bund-shop.de/7506



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

HINWEIS

Mehr zu einer KI-Vereinbarung lest Ihr auf den Seiten 22–24 in dieser Ausgabe. Hilfreiche Prompts für die Betriebsratsarbeit findet Ihr auf den Seiten 32 und 33.

Leben begegnen. Alles, was in den Trainingsdaten als Stereotyp daherkommt, wird von der KI auch so wiedergegeben. Ein Beispiel aus der Erstellung von Bildern: Wird nach Menschen gefragt, die in der Grundschule arbeiten, werden diese jung und weiblich dargestellt, und die, die Maschinenbau unterrichten, sind männlich und älter.

Auch das wird sich mit der Weiterentwicklung der Systeme hoffentlich ändern. Die großen Anbieter wie Googles Gemini arbeiten bereits daran, bislang noch ohne Erfolg.

Wissen, wie KI im Unternehmen funktioniert

Noch einmal: KI ist längst in den Unternehmen angekommen. Häufig jedoch wurde die Arbeitnehmervertretung im Vorfeld nicht eingebunden. In unseren Seminaren zum Thema Öffentlichkeitsarbeit begegnen uns Betriebsräte, die ganz unterschiedlich aufgestellt sind: Manche arbeiten bereits täglich mit KI-Tools, andere wissen nicht einmal, ob und wie im eigenen Unternehmen KI zum Einsatz kommt.

Dabei ist genau dieses Wissen entscheidend: Nur wer versteht, wie KI-Systeme funktionieren, kann mitreden – und mitgestalten.

Kommunikation auf Augenhöhe geht auch mit KI

Ein Betriebsratsmitglied erzählte kürzlich auf die Frage, wie KI bei ihnen genutzt wird: »Ich bin gerade dabei, einen Widerspruch von KI

formulieren zu lassen.« Was auf den ersten Blick praktisch und zeitsparend klingt, wirft schnell Fragen auf. Kleines Gedankenspiel: Wie verändert sich Kommunikation, wenn auf beiden Seiten KI-unterstützt formuliert wird? Lässt dann der Betriebsrat ein Schreiben durch ein Textmodell verfassen, und das Unternehmen antwortet mit ähnlicher Unterstützung? Beginnt dann ein Dialog zwischen Maschinen statt zwischen Menschen?

»Viele Beschäftigte befürchten, dass die KI sie ersetzen könnte. Und sie haben Angst, Fehler zu machen, für die sie belangt werden könnten.«

EINE BETRIEBSRÄTIN

Gerade in der Kommunikation zwischen Personalabteilung und Belegschaft oder zwischen Gremien und Geschäftsleitung ist es wichtig, den Austausch auf Augenhöhe zu bewahren. Dazu gehört auch, den betrieblichen Sprachstil und Ausdruck richtig einzusetzen – ein Punkt, der in Schulungen individuell für den Betrieb berücksichtigt werden muss.

Richtiges Prompten ist das A und O

Eine KI »versteht« nicht im menschlichen Sinne, sie reagiert auf die Eingabe, die man ihr gibt – den sogenannten Prompt. Wer ungenau formuliert, erhält Texte, die vielleicht sprachlich korrekt, aber inhaltlich oder stilistisch unpassend sind (siehe Beispiel links).

Um Ergebnisse zu bekommen, die den eigenen Zielen entsprechen, muss die KI angeleitet werden. Sie braucht den richtigen Ton, die Perspektive und nötige Informationen. Die

BEISPIEL

Wie wichtig der richtige Sprachstil sein kann, zeigt folgendes Beispiel aus einem Seminar:

Ein Teilnehmer ließ mithilfe von KI eine Einladung zur Betriebsversammlung formulieren. Auf den ersten Blick klang der Text professionell – doch bei der Besprechung im Plenum fiel schnell auf: Inhalt und Ton passten nicht. Die Einladung wirkte, als käme sie vom Unternehmen, nicht vom Betriebsrat. An diesem Beispiel wird deutlich, wie wichtig es ist, eine KI richtig zu »prompten« – also ihr klare und gezielte Anweisungen zu geben.

WICHTIG

Richtiges Prompten als Bestandteil einer KI-Schulung

Bestandteil der Schulungen muss sein, Beschäftigte dafür zu sensibilisieren, welche Daten eingegeben werden können – und welche nicht. Deshalb ist das richtige Prompten wichtiger Bestandteil einer jeden KI-Schulung. Personen- oder unternehmensbezogene Daten haben in Prompts nichts zu suchen.

KI muss wissen, was mit dem Text erreicht werden soll. Nur dann entsteht ein Text, der nicht nur technisch korrekt, sondern auch im Sinne der Arbeitnehmervertretung wirksam ist.

Hinzu kommt der Umgang mit geschützten Daten. Denn oft ist bei den verwendeten kostenlosen Systemen nicht bekannt, ob und wo die Daten, die eingegeben werden, gespeichert und für weitere KI-Anwendungen genutzt werden.

Betriebsräte müssen sich schlau machen

Wir erleben immer wieder, dass viele Unternehmen mit verschiedenen KI-Systemen arbeiten – vom automatisierten Bewerbermanagement über Sprach- oder Textmodelle bis hin

zur Produktionsplanung. Welche Systeme das sind, entscheiden in der Regel die Arbeitgeber. Arbeitnehmervertretungen haben hier meist kein Mitspracherecht.

Umso wichtiger ist es, dass Betriebsräte sich selbstständig informieren, eigene Erfahrungen sammeln und den Dialog mit der Belegschaft über KI aktiv gestalten können. Denn: Nur wer weiß, wovon die Rede ist, kann auch die Interessen der Beschäftigten vertreten – sei es beim Datenschutz, bei der Einführung neuer Tools oder bei Schulungskonzepten.

Fazit

Die Entwicklung von KI geht rasend schnell. Eine einfache und einmalige Schulung der Beschäftigten reicht daher aus unserer Sicht nicht aus. Wie wollen wir in unserem Betrieb mit KI umgehen? Das ist die Frage, die sich die Betriebsparteien stellen müssen. Viele betriebliche Interessenvertretungen arbeiten bereits an einer Vereinbarung zu KI. Darin könnten auch Schulungen vereinbart werden: Wie organisieren wir Qualifikation so, dass sie mit der Entwicklung mithalten kann? Nur Beschäftigte, die gut geschult sind, können einerseits das Potenzial von KI nutzen und andererseits Schaden vom Unternehmen fernhalten. Mit KI durchlaufen Unternehmen umfassende Veränderungsprozesse und diese können nur dann gelingen, wenn alle einbezogen werden. Beschäftigte verdienen gute, fundierte Schulungen, die sie in die Lage versetzen, das Potenzial zu heben und ihre Arbeitsbedingungen möglichst positiv zu beeinflussen. ◀

PRAXISTIPPS

So gelingen gute Schulungen

- Pilotschulungen für den Betriebsrat planen: Erfahrungen sammeln, auswerten und nachbessern
- Alle betrieblichen Zielgruppen, sowohl die Technikfans als auch die Skeptischen und Ängstlichen ansprechen
- Hintergründe vermitteln: Nur Beschäftigte, die – zumindest grob – wissen, wie KI funktioniert, können verantwortungsvoll damit umgehen
- Grenzen aufzeigen: Was kann KI richtig gut – und was nicht?
- KI richtig »prompten« – klare und gezielte Anweisungen geben und Ergebnisse prüfen



Andrea Lotsch, Agentur »Praxis für Öffentlichkeit«, Referentin für Seminare zur Öffentlichkeitsarbeit.
gutentag@gopraxisgo.de
www.gopraxisgo.de



Sandra Pfitzner, Journalistin und Autorin, Referentin für Betriebsräte zu den Themen Öffentlichkeitsarbeit und KI.



Ute Demuth ist freiberufliche Referentin, Autorin und Beraterin.
info@udemuth.de
www.udemuth.de

Beschäftigtendatenschutz in der Praxis

Däubler
Gläserne Belegschaften
Das Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz
10., aktualisierte, neu bearbeitete Auflage
2025. 862 Seiten, gebunden
€ 68,-
ISBN 978-3-7663-7391-5

bund-shop.de/7391

BUND SHOP
service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0