

WIE SIE ALS BETRIEBSRAT DIE MODERNISIERUNG DER ARBEITSWELT ERFOLGREICH MITGESTALTEN

## Aktueller ArbG-Beschluss

# Gericht verkündet: Keine Mitbestimmung zum Einsatz von ChatGPT. Ein Detail aber entscheidet!

„Künstliche Intelligenz“ verbreitet sich immer mehr und wird nicht nur in Bürosystemen eingesetzt, sondern kommt auch in immer mehr Maschinen zum Einsatz. Dass damit eine mehr oder weniger heimliche, technische Leistungskontrolle von Beschäftigten leicht möglich ist, liegt auf der Hand. Umso mehr verwundert ein neuer Beschluss des Arbeitsgerichts (ArbG) Hamburg. Zumindest auf den ersten Blick. Denn es kommt auf ein ganz besonderes Detail an.

Wenn Sie ChatGPT fragen, ob mit seiner Hilfe eine Leistungskontrolle von Beschäftigten möglich wäre, bekommen Sie eine Antwort wie diese:

„Theoretisch kann ChatGPT oder ähnliche KI-Technologien in bestimmten Kontexten für die Leistungskontrolle und Überwachung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzt werden. Dies könnte verschiedene Formen annehmen, abhängig von den spezifischen Zielen des Arbeitgebers und der Art der Arbeit. Einige Beispiele umfassen:

- 1. Analyse von Kommunikationsdaten:** ChatGPT könnte verwendet werden, um die Kommunikation zwischen Mitarbeitern zu analysieren, um die Zusammenarbeit, Produktivität oder Einhaltung von Unternehmensrichtlinien zu bewerten.
- 2. Automatisierte Leistungsbeurteilungen:** KI könnte zur Auswertung der Arbeitsergebnisse von Mitarbeitern herangezogen werden, indem beispielsweise die Qualität, Geschwindigkeit und andere relevante Metriken analysiert werden.
- 3. Training und Entwicklung:** ChatGPT könnte eingesetzt werden, um Schulungsmaterialien zu personalisieren oder die Fortschritte der Mitarbeiter bei Lern- und Entwicklungsaktivitäten zu verfolgen.
- 4. Hilfe bei der Entscheidungsfindung:** KI-Systeme könnten Daten über Mitarbeiterleistungen sammeln und analysieren, um Managern bei der Entscheidungsfindung

LESEN SIE WEITER AUF SEITE 2 >>

LESEN SIE IN DIESER AUSGABE

04

Fehlerkultur entwickeln

Unverzichtbar, um Mitarbeitende zu halten und ein guter Betriebsrat zu sein

06

Neue Mobbingform

Wenn die Künstliche Intelligenz zum Alptraum wird und Ihre Aufgabe als Betriebsrat

08

Aktuelles zum Direktionsrecht

Wie Ihr Arbeitgeber auf Lieferengpässe & Co. reagieren kann – und wie nicht!

## Mitsprache oder nicht, das ist hier die Frage

Liebe Betriebsratsvorsitzende,  
lieber Betriebsratsvorsitzender,

das Thema Digitalisierung betrifft eine Vielzahl von unterschiedlich starken Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten. Neu gesellt sich das Thema ChatGPT hinzu.

Dieser Chatbot wird ganz sicher die Arbeitsgerichte noch heftig beschäftigen.

Ein allererstes Urteil gibt es – und das lehnt eine Mitbestimmung ab. Im Internet war nach der Veröffentlichung des Urteils die Hölle los. Und mich hat gleich der Verdacht beschlichen: Viele, die zwar die Überschrift „keine Mitbestimmung“ gelesen haben, hatten dann aber doch keine Lust mehr, sich mit dem ganzen Urteil bzw. Beschluss zu beschäftigen.

Wie heißt es so schön? „Es ist nicht das, wonach es aussieht!“ Das können Sie mit Blick auf diesen Beschluss wörtlich nehmen. Trotzdem ist er so wichtig, dass ich ihm gleich drei Seiten in dieser Ausgabe widme – inklusive einer Muster-Betriebsvereinbarung. Doch so oder so: Jetzt geht es vor den Arbeitsgerichten los – und damit wird sich mehr und mehr die Linie abzeichnen, die dann für alle Seiten gilt. Und das ist definitiv gut so.

Mit besten Grüßen



Andrea Einziger  
Chefredakteurin



zu helfen, beispielsweise bei Beförderungen, Gehaltsanpassungen oder der Zuweisung von Projekten.“

Die sich stetig weiterentwickelnde, da selbstlernende Software zeigt damit schon bei der Frage nach den „theoretischen Möglichkeiten“ zur Anwendung ganz konkrete Beispiele und Handlungsfelder auf. Im Gegensatz dazu steht der Beschluss des ArbG Hamburg vom 16.1.2024, Az: 24 BVGa 1/24.

## Keine Mitbestimmung beim Einsatz von ChatGPT

Im entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber im Dezember 2023 das KI-Tool ChatGPT zur Nutzung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freigeschaltet. Es war also ab da möglich, es auf den betrieblichen Rechnern über den Webbrowser zu nutzen. Am selben Tag veröffentlichte der Arbeitgeber im Intranet Richtlinien und ein Handbuch, welche die Nutzung von IT-Tools mit künstlicher Intelligenz zum Gegenstand hatten.

Seit diesem Tag können die Beschäftigten damit nun ChatGPT nutzen, sofern sie einen eigenen, privaten Account haben. Dienstliche Accounts nämlich stellt der Arbeitgeber den Beschäftigten nicht zur Verfügung. Und hier liegt die Besonderheit in diesem Fall:

Der Arbeitgeber hat damit auch keine Kenntnis davon, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich einen Account eingerichtet haben. Ebenso weiß er nicht, wann und in welchem Zusammenhang und wie lange die Beschäftigten das IT-Tool nutzen oder welche Informationen sie gegenüber dem IT-Tool preisgeben. Denn eine Kontrolle der Browserverläufe ist ihm nicht erlaubt. Auch hierzu gibt es im Betrieb klare (Betriebs-) Vereinbarungen.

## Betriebsrat sah Mitbestimmung

Der Betriebsrat aber meinte, dass die Nutzung und die Richtlinien zur Nutzung mitbestimmungspflichtig seien. Aus drei Gründen:

- » **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**, weil Ordnung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb betroffen sind;
- » **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**, weil es um die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geht,
- » **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**, weil auch Regelungen für die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Gesundheitsschutz eine Rolle spielen.

## Argumentation des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber argumentierte: Der Einsatz von ChatGPT in der im Betrieb praktizierten Art und Weise übt keinen Überwachungsdruck aus. Er, der Arbeitgeber, habe schlichtweg

technisch keine Eingriffs-, Kontroll- bzw. Zugriffsmöglichkeiten auf ChatGPT.

Die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillige Nutzung von ChatGPT sei im Ergebnis nicht anders zu bewerten, wie die Nutzung der Google-Suchfunktion zur Arbeitserledigung. Zudem erfordere § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG stets eine Speichermöglichkeit und die anschließende Zugriffsmöglichkeit durch den Arbeitgeber, was technisch unmöglich sei, solange den Beschäftigten keine dienstlichen Accounts zur Verfügung gestellt würden.

## Entscheidung des Gerichts

„Wie darf ich ChatGPT nutzen?“ Eine solche Anweisung stellt aus Sicht des Gerichts eine mitbestimmungsfreie Regelung zum Arbeitsverhalten dar. Damit fällt § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aus.

Und § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG? hierzu das Gericht: „Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie zumindest für eine gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können. Die Überwachung muss durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden. Dazu muss diese aufgrund ihrer technischen Natur unmittelbar die Überwachung vornehmen. Das setzt voraus, dass die technische Einrichtung selbst und automatisch die Daten über bestimmte Vorgänge erhebt, speichert und/oder verarbeitet.“

**Sprich:** ChatGPT erhebt zwar Daten – aber der Arbeitgeber kommt nicht ran. So wie beispielsweise bei Suchanfragen an Google. Google weiß, was gesucht wurde, der Arbeitgeber nicht, wenn dies über den privaten Account erfolgt.

Und was § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG betrifft: Hier konnte der Betriebsrat keine überzeugenden Gründe darlegen, woraus sich Gesundheitsgefährdungen ergeben.

### Zwischenfazit

Wer ChatGPT im Betrieb privat nutzt, darf das tun. Sie bestimmen nicht mit. Weder erhält noch kontrolliert der Arbeitgeber diese Datenverarbeitung.

**ABER:** Unzweifelhaft ist ChatGPT zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle in der Lage, wenn die personenbezogenen Daten dem Zugriff des Arbeitgebers nicht verschlossen sind.

## Beispiel 1

Ihr Arbeitgeber kauft ChatGPT in der Enterprise-Version. Er weist Ihre Kolleginnen und Kollegen an, ChatGPT für ihre Arbeit zu nutzen.

**Folge:** Ihre Mitbestimmung ist zweifelsfrei gegeben. Denn Ihr Arbeitgeber kann ChatGPT damit nutzen, um die Leistung der Beschäftigten zu kontrollieren.

## Beispiel 2

Ihr Arbeitgeber stellt es seinen Beschäftigten frei, ob sie ChatGPT nutzen oder nicht. Die Beschäftigten können im Betrieb nur den dienstlichen Account nutzen.

**Folge:** Zwar gibt OpenAI (Anbieter von ChatGPT) an, dass nur die Nutzer innerhalb einer Organisation ihre Konversationen mit dem Chatbot sehen können. Doch gehört in diesem Fall der Account zweifellos dem Unternehmen. Entweder kennt Ihr Arbeitgeber die Login-Daten oder er könnte in Zweifelsfällen eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer bitten, die Login-Daten zu verraten.

Dann könnte er sich im vom Arbeitnehmer genutzten Account anmelden. Und wenn die entsprechende Funktion aktiviert ist, kann Ihr Arbeitgeber dann die Chat-Historie einsehen. Er kann kontrollieren, welche Eingaben („Prompts“) der Arbeitnehmer gemacht hat und welche Art von Konversation er mit dem Chatbot geführt hat.

Schon das reicht für ein Mitbestimmungsrecht! Allein aufgrund der steten Speicherung der Eingaben und Chatverläufe erweitert ChatGPT die menschlichen Kontrollmöglichkeiten. Was Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslöst – und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine Enterprise-Lizenz handelt oder Ihr Arbeitgeber den Beschäftigten eine kostenpflichtige oder kostenfreie Account-Version auf dem Dienstrechner im Dienstaccount bereitstellt.

## Meine Empfehlung: Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung zu ChatGPT

Der Abschluss einer „Betriebsvereinbarung ChatGPT“ ist definitiv sinnvoll! Denn hier können Sie regeln, dass Ihr Arbeitgeber das System nicht für Leistungs- und Verhaltenskontrollen einsetzt. Es geht also darum, dass Ihr Arbeitgeber keinen Zugriff auf die in ChatGPT generierten Leistungs- und/oder Verhaltensdaten nimmt.

Noch besser ist eine Regelung in einer „Betriebsvereinbarung ChatGPT“, die auf technischer Ebene die Maßgabe aufstellt, dass personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten gar nicht erst generiert werden.

### Mein Tipp

Es empfiehlt sich, in der Betriebsvereinbarung vorzusehen, dass die Einstellung „chat history and model training“ ausgeschaltet ist. Dann löscht ChatGPT beim Verlassen der Seite den aktuellen Chat.

**Wichtig:** Daneben gibt es noch weitere Bereiche, die in Ihrer Betriebsvereinbarung nicht fehlen sollten:

**1. Datenschutzrecht:** Hier geht es einerseits um personenbezogene Daten, die in das System eingegeben werden

könnten. Aus diesem Grund sollte Ihre Betriebsvereinbarung für ChatGPT vorsehen, dass die Eingabe von personenbezogenen Daten (und erst recht besondere Kategorien von personenbezogenen Daten) untersagt ist. Dies betrifft sowohl die Arbeitgeberseite wie auch die Beschäftigten.

**2. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse:** Auch die Eingabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sollten Sie in der Betriebsvereinbarung zu ChatGPT regeln – und die Eingabe damit strikt untersagen.

### 3. Sinnvolle Inhalte in einer Betriebsvereinbarung

**ChatGPT:** Daneben gibt es noch zahlreiche weitere Punkte, die Sie idealerweise in der Betriebsvereinbarung regeln:

- » Lizenz: Welche ChatGPT-Lizenz soll genutzt werden?
- » Ggf. Einsatz von eigenen Trainingsdaten per API-Schnittstelle
- » Welche Beschäftigtengruppen sollen ChatGPT nutzen dürfen?
- » Im Rahmen welcher Tätigkeiten und Arbeitsschritte soll ChatGPT zum Einsatz kommen?
- » Informationen an Beschäftigte über KI-Grundlage von ChatGPT
- » Ggf. Wahlrecht von Beschäftigten, ChatGPT zu nutzen
- » Maßgaben zur Verwendung von ChatGPT
- » Möglichkeit der Privatnutzung
- » Ausschluss des Zugriffs auf den Account der Beschäftigten
- » Datenschutz und datenschutzfreundliche Voreinstellungen
- » Ausschluss von Leistungs-/Verhaltenskontrollen
- » Verbot des Exports von Chatverläufen (per Einstellung)
- » Vertraulichkeit der Kommunikation zwischen Beschäftigten und ChatGPT
- » Schulungen zu einem konstruktiven Einsatz des Systems
- » Regelungen zum Missbrauch von ChatGPT
- » Maßgaben zum Urheberrecht der Aussagen von ChatGPT
- » Kontrollrechte des Betriebsrats bzgl. Einstellungen / zweckentsprechender Verwendung
- » Halbjährliche Evaluation der Möglichkeiten von ChatGPT

### Mein Tipp

Eine entsprechende Muster-Betriebsvereinbarung habe ich für Sie vorbereitet. Sie liefert Ihnen wichtige Anhaltspunkte für Ihre eigene Vereinbarung. Sie können sie jederzeit von mir abfordern. E-Mail mit dem Betreff „BV ChatGPT“ an [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de) reicht aus.

## Praxis-Knowhow

# Fehlerkultur entwickeln: Unverzichtbar, um Mitarbeitende zu halten. Aber auch, um ein guter Betriebsrat zu sein

Zur „New Work“ gehört nicht nur ein offener Umgang miteinander. Unverzichtbar ist auch eine gelebte Fehlerkultur. Dafür gibt es sehr gute Gründe. Und dafür werden Sie als Betriebsrat dringend gebraucht!

Eine gelebte und lebendige Fehlerkultur ist für das Konzept von New Work essenziell. Denn sie betont Selbstverwirklichung, Flexibilität und eine sinnstiftende Tätigkeit. Und nicht zu vergessen:

Eine positive Fehlerkultur unterstützt diese Ziele, indem sie die Angst vor Fehlern reduziert und ein Umfeld schafft, in dem Mitarbeiter ermutigt werden, neue Ideen auszuprobieren, Risiken einzugehen und aus Misserfolgen zu lernen. Auf den Punkt gebracht:

## Verbesserung der Zusammenarbeit

Eine positive Fehlerkultur fördert Offenheit und Vertrauen im Team. Wenn die Kolleginnen und Kollegen wissen, dass Fehler akzeptiert und konstruktiv behandelt werden, sind sie eher bereit, Wissen zu teilen und zusammenzuarbeiten.

Auch kann sie die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen, da sie sich wertgeschätzt und ermutigt fühlen, sich einzubringen.

## Förderung von Innovation

In einem Umfeld, in dem Fehler als Lernchancen angesehen werden, sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher bereit, neue Ideen zu testen und kreative Lösungen für Probleme zu finden. Dies führt zu Innovationen, die das Unternehmen voranbringen. Ein weiterer wichtiger Aspekt: Indem Fehler als Teil des Lernprozesses betrachtet werden, entsteht eine Kultur des kontinuierlichen Lernens, die für die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiter förderlich ist.

## Was Sie als Betriebsrat tun können

### 1. Dialog fördern

Zum einen ist es wichtig, das Thema anzusprechen und – im wahrsten Sinne des Wortes – öffentlich zu machen. Sie können Workshops, Diskussionsrunden und Schulungen initiieren, die auf die Bedeutung einer positiven Fehlerkultur hinweisen. Diese Veranstaltungen können dazu dienen, das Bewusstsein zu schärfen und Best Practices zu teilen.

### 2. Richtlinien mitgestalten

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber können Sie Richtlinien entwickeln, die eine konstruktive Fehlerbehandlung fördern. Dazu gehören beispielsweise Grundsätze für das Feedback und den Umgang mit Fehlern.

### 3. Vorbild sein

Betriebsratsmitglieder können durch eigenes Verhalten eine positive Fehlerkultur vorleben. Indem sie offen über eigene Fehler sprechen und zeigen, wie sie daraus gelernt haben, setzen sie ein starkes Zeichen.

### 4. Feedbackmechanismen etablieren

Als Betriebsrat können Sie sich zudem für die Einrichtung von Systemen stark machen, die anonymes Feedback ermöglichen. So können Kolleginnen und Kollegen Bedenken und Verbesserungsvorschläge äußern, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen.

### 5. Erfolge sichtbar machen

Tragen Sie dazu bei, Erfolgsgeschichten zu kommunizieren, in denen Fehler zu wertvollen Lernmomenten oder Innovationen geführt haben. Dies kann in internen Newslettern, auf Betriebsversammlungen oder auch über Intranet-Plattformen geschehen.

## Beispiele

- » Um den Gedanken des New Work mit Leben zu füllen, kann Ihr Arbeitgeber „Lernlabore“ einrichten, in denen Teams experimentieren und neue Ideen testen können, ohne Angst vor unmittelbaren negativen Konsequenzen zu haben. Bringen Sie diese Idee doch einmal ein!
- » Fehler-Feedback-Sitzungen: Regelmäßige Meetings, in denen Teams zusammenkommen, um kürzlich aufgetretene Fehler zu diskutieren und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, haben sich in der Praxis bestens bewährt. Fördern Sie solche Sitzungen und regen Sie Moderationstrainings für Führungskräfte an.

## Nehmen Sie Führungskräfte in die Pflicht

Fehler werden schon in der Schule mit einer schlechten Note bestraft, Fehlerlosigkeit dagegen mit einer guten Note belohnt. Betrachtet man den Umgang mit Mitarbeiterfehlern in vielen Unternehmen, drängt sich der Eindruck auf, dass hier immer noch ähnlich verfahren wird.

Wichtig ist deshalb, dass Ihr Arbeitgeber bereit ist, in die Führungsqualitäten der Beschäftigten zu investieren. Fehler tolerieren und nutzen können, bedeutet für viele erst einmal einen



Schock. Aber der ist, die Praxis zeigt es immer wieder, heilsam. Denken Sie auch ruhig über eine Betriebsvereinbarung mit dem Thema Fehlerkultur nach (siehe unten) – und berücksichtigen Sie das Thema in anderen Vereinbarungen.

## 6. Dos und Dont's im Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

### Dos:

- » aufmerksam sein, d. h. Veränderungen frühzeitig erkennen, wie z. B. Leistungsverhalten, Sozialverhalten
- » ansprechen, d. h. vertrauliches Vier-Augen-Gespräch mit offenen Fragen auch hinsichtlich möglicher betrieblicher Ursachen
- » akzeptieren der Grenzen
- » die eigenen Grenzen berücksichtigen (Einbeziehen von Fachstellen)
- » die Grenzen des Betroffenen wahren (Eigenverantwortlichkeit des Mitarbeiters fördern)
- » die Kollegen mit Einverständnis des Betroffenen informieren

- » den Mitarbeiter auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hinweisen

### Dont's:

- » keine Ironie, sondern klare Aussagen
- » keine Diagnose, sondern Darstellung der Auffälligkeiten
- » keine Therapieversuche, sondern Einschalten von Fachstellen
- » keine Vorwürfe, sondern Hilfsangebote und klare Vereinbarungen
- » keinen Zeitdruck erzeugen, sondern Zeit zum Überlegen geben
- » kein Reden über den Betroffenen, sondern das Gespräch mit ihm führen

Und wie bereits angesprochen: Eine eigene Betriebsvereinbarung zu diesem Thema ist nie ein Fehler. Wie diese aussehen könnte, zeigte das folgende Muster.

## Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Fehlern im Unternehmen

Zwischen [Name des Unternehmens] (im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt) und Betriebsrat des [Name des Unternehmens] (im Folgenden „Betriebsrat“ genannt) wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

### Präambel

Diese Betriebsvereinbarung zielt darauf ab, eine konstruktive und lernorientierte Fehlerkultur im [Name des Unternehmens] zu fördern. Sie soll dazu beitragen, dass Fehler als Chance für Wachstum und Verbesserung angesehen werden, ohne die beteiligten Personen zu stigmatisieren oder zu sanktionieren. Die Vereinbarung basiert auf dem Verständnis, dass Fehler unvermeidlich sind und eine wertvolle Quelle für Lernprozesse und Innovation darstellen.

### § 1 – Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten des [Name des Unternehmens].

### § 2 – Ziele

1. Förderung einer Kultur, in der Fehler offen angesprochen und als Lernmöglichkeit genutzt werden können.
2. Schaffung eines sicheren Umfelds, in dem Beschäftigte ermutigt werden, innovative Ideen zu verfolgen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen bei Fehlern.
3. Etablierung transparenter Prozesse für den Umgang mit Fehlern, die zur kontinuierlichen Verbesserung beitragen.

### § 3 – Grundsätze

- 1. Offenheit und Transparenz:** Fehler sollen offen kommuniziert und als Teil des Lernprozesses betrachtet werden.
- 2. Keine Schuldzuweisungen:** Der Fokus liegt auf dem Lernen aus Fehlern, nicht auf der Suche nach Schuldigen.
- 3. Unterstützung und Weiterbildung:** Beschäftigte erhalten die notwendige Unterstützung und Weiterbildung, um aus Fehlern zu lernen und ähnliche Fehler in Zukunft zu vermeiden.

- 4. Verbesserung von Prozessen:** Aus Fehlern gewonnene Erkenntnisse werden genutzt, um Arbeitsabläufe und Prozesse zu verbessern.

### § 4 – Maßnahmen

- 1. Fehlermeldesystem:** Es wird ein System etabliert, das es Beschäftigten ermöglicht, Fehler anonym oder namentlich zu melden, ohne Angst vor Repressalien haben zu müssen.
- 2. Regelmäßige Review-Meetings:** In regelmäßigen Abständen finden Meetings statt, in denen Teams zusammenkommen, um kürzlich aufgetretene Fehler zu analysieren und daraus zu lernen.
- 3. Schulungen:** Beschäftigte und Führungskräfte erhalten regelmäßige Schulungen zum konstruktiven Umgang mit Fehlern und zur Förderung einer positiven Fehlerkultur.
- 4. Feedback und Anerkennung:** Positives Feedback und Anerkennung werden für den offenen Umgang mit Fehlern und die daraus resultierenden Verbesserungen gewährt.

### § 5 – Umsetzung und Überwachung

- 1. Verantwortlichkeiten:** Die Verantwortlichkeiten für die Implementierung und Überwachung dieser Vereinbarung werden klar definiert.
- 2. Kontinuierliche Bewertung:** Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird regelmäßig bewertet und bei Bedarf angepasst.
- 3. Berichterstattung:** Der Betriebsrat erhält regelmäßige Berichte über den Umgang mit Fehlern und die daraus resultierenden Lernprozesse und Verbesserungen.

### § 6 – Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt am [Datum] in Kraft und ist unbefristet gültig. Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform und der Zustimmung beider Parteien.

Ort, Datum, Unterschriften

## Datenschutz im Brennpunkt

# Das neue Mobbing im Betrieb: wenn die KI zum Alptraum wird

**Gerade wird intensiv über Regeln zur Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) diskutiert. Das ist sinnvoll, schließlich gilt es wirklich viele Fragen zu klären, beispielsweise zu Datenschutz und Urheberrecht. Wen Regeln allerdings nicht interessieren sind Cyber-Kriminelle. Diese haben den Wert der KI-Unterstützung längst erkannt und nutzen solche Tools begeistert.**

Durch die Medien geht aktuell ein Fall, den eine Spezialeinheit der Hongkonger Polizei zur Aufklärung von Cyberkriminalität veröffentlichte. Dort wurde der Mitarbeiter eines internationalen Unternehmens zu einer Videokonferenz eingeladen. Außer ihm nahmen noch eine Reihe anderer Mitarbeiter teil. Nach den Beschlüssen im Meeting führte der Mitarbeiter insgesamt 15 Überweisungen in einer Gesamthöhe von ca. 24 Millionen Euro aus.

**Das Problem:** außer ihm war keiner der Teilnehmer echt. Betrüger hatten mit Hilfe von echten Video- und Tonaufnahmen aus dem Unternehmen so genannte Deep Fakes erzeugt und damit ein komplettes Meeting vorgegaukelt.

Neben Kriminellen gibt es eine zweite Gruppe, die ebenfalls begeistert die neuen Möglichkeiten nutzt: Mobber. Hier stellt sich nur die Frage, wann das, was in den sozialen Medien und auf den Schulhöfen passiert, auch bei uns in den Betrieben ankommt.

## Frei verfügbare App mit KI-Unterstützung erzeugt gefälschte, aber täuschend echte Nacktbilder

In Spanien machte ein Fall Schlagzeilen, bei dem – mit einer frei verfügbaren App – an einer Schule Nacktbilder von mehr als 20 minderjährigen Mädchen erzeugt und verbreitet wurden. Polizei und spanische Datenschutzbehörde konnten schnell eine Gruppe Mitschüler als Täter ermitteln. Diese hatten mit echten Bildern aus sozialen Medien, aber auch mit selbst geschossenen Fotos aus dem Sportunterricht und dem KI-Tool die scheinbaren Nacktbilder hergestellt.

Ich persönlich befürchte, dass sich solche Anwendungen nicht nur an den Schulen, sondern auch bei uns in den Betrieben verbreiten werden. Was mit einer Mitschülerin geht, das geht auch mit den Kolleginnen. Hier gilt es also, wachsam zu sein. Es gilt aber vor allem auch, in Ihrem Betrieb dafür zu sorgen, dass allen klar ist, dass solche Handlungen nicht ungeahndet bleiben. Auch in Spanien konnten die Täter ermittelt werden – so anonym wie viele Mobber glauben, sind sie zum Glück nicht.

## Microsoft beweist: KI kann Fakenews auch ohne Mobber im Hintergrund

Während es im Fall der gefälschten Nacktbilder klar um Mobbing geht und hier jemand die Tools bewusst nutzt, um andere zu demütigen oder ihnen zu schaden, schlägt in anderen Fällen die

KI ganz allein, ohne menschliche Unterstützung zu. Der irische Radiomoderator Dave Fanning verlangt von Microsoft Schadenersatz. Auf dem Newsportal Microsoft Network (MSN) wurde ein Bericht über einen Strafprozess gegen einen irischen Radiomoderator wegen sexuellen Missbrauchs einer unter 17-jährigen Person veröffentlicht. Der Name des Mannes wurde dabei nicht genannt. Es war aber ohnehin nicht Dave Fanning. Eine KI wählte ein Foto für den Bericht aus – das von Dave Fanning. Beides, Bericht und Foto, wurde auf MSN ohne weitere Prüfung veröffentlicht und dann von anderen Medien aufgenommen. Ein weiterer interessanter Punkt an dem Vorfall: auch der Moderator, um den es im Bericht eigentlich ging, stellte sich später als unschuldig heraus. 2020 hatte Microsoft viele menschliche Journalisten, die für Recherchen und Berichte auf MSN verantwortlich waren, entlassen und setzt seitdem voll auf KI. Mit solchen Folgen – und jetzt auch hoffentlich drastischen Konsequenzen für das ungefilterte Verbreiten KI-generierter Fakenews.

### Mein Datenschutz-Tipp für Sie: 4 Punkte, die Sie einbringen sollten, wenn Ihr Betrieb KI nutzt

Am Beispiel des irischen Radiomodulators können Sie gut erkennen, wie wichtig das Überprüfen KI-generierter Texte und Berichte durch Menschen ist. Ich habe schon häufig von Anwendern gehört, dass KI-Tools Texte erzeugen, die absolut seriös klingen, aber komplett aus der Luft gegriffen sind. KI kann eine große Hilfe sein. Das Fehler- und vor allem auch das Missbrauchspotenzial ist aber ebenfalls enorm. Ich rate Ihnen daher, sich als Betriebsrätin oder Betriebsrat aktiv in die Gestaltung von KI-Regeln in Ihrem Betrieb einzubringen. Machen Sie sich auch unbedingt für die nötige Aufklärung der Kolleginnen und Kollegen stark. Nicht fehlen sollten immer Hinweise darauf, dass Missbrauch der KI – beispielsweise für Mobbing oder sexuelle Belästigung – drastische Konsequenzen haben kann. **Das sind wichtige 4 Punkte, die bei Regelungen berücksichtigt werden können:**

1. Man muss Mobber nicht mit der Nase darauf stoßen, was mit KI-Unterstützung alles geht. Aber allgemeine Hinweise darauf, was Mobbing ist, was es mit Betroffenen anrichtet aber auch, mit welchen Konsequenzen Mobben rechnen müssen, schaden auf keinen Fall, wenn sich Ihr Betrieb anfängt, mit KI zu beschäftigen.
2. In Ihrem Betrieb sollte klar sein, dass sich Betroffene von Mobbing jederzeit an Sie wenden können und vom Betriebsrat die nötige Unterstützung erhalten.
3. Hat Ihr Betrieb mehr als 50 Beschäftigte? Mobbingopfer, und auch Zeugen von Mobbingvorfällen, können sich auch bei der Hinweisgeberhotline des Betriebs melden.
4. Denken Sie daran, dass nicht immer eine böse Absicht dahinterstecken muss, damit die KI Menschen in Schwierigkeiten bringt. Machen Sie sich für Kontrollen beim KI-Einsatz stark.

## Aufstockung der Arbeitszeit gefordert. Darf der Arbeitgeber Nein sagen?

**Frage:** „Einer unserer Kollegen arbeitet in Teilzeit. Nun hat er gegenüber unserem Arbeitgeber den Wunsch geäußert, dass er seine Arbeitszeit von derzeit 25 Stunden auf 38 Stunden aufstocken möchte. Unser Arbeitgeber möchte das zumindest zurzeit nicht. Er behauptet, dass der Kollege die Aufstockung nicht ohne Weiteres fordern kann. Wie ist die Rechtslage?“

### Andrea Einziger:

Diese Frage dreht sich um ein großes Missverständnis, zu dem leider auch das Internet mit zahlreichen falschen oder nur halbweisen Fundstellen beiträgt.

Viele Beschäftigte meinen, dass sie einen sofortigen Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit haben, wenn sie es wünschen. Ganz so sieht die Rechtslage aber leider nicht aus, grundsätzlich gilt nämlich:

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege den Wunsch nach Aufstockung äußert, muss Ihr Arbeitgeber dem nicht sofort entsprechen. Ist zum Beispiel kein entsprechender Arbeitsplatz frei, muss das dann auch die betroffene Kollegin oder der betroffene Kollege erst einmal akzeptieren. Aber:

Betroffene haben ab Äußerung des Wunsches einen Anspruch darauf, dass Ihr Arbeitgeber sie bei der Besetzung eines entsprechenden Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Rechtsgrundlage hierfür ist § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

**Im Klartext:** Es dürfen zunächst keine betrieblichen Gründe der Aufstockung entgegenstehen.

### Solche Gründe sind:

- » **fehlender Beschäftigungsbedarf**, weil keine freien Stellen vorhanden sind,
- » **Personalüberhang**, der dazu führt, dass die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern, denen andernfalls betriebsbedingt gekündigt werden würde, vorrangig ist,
- » **Organisationsentscheidungen** (die allerdings müssen außerordentlich gut begründet werden, ein „passt nicht ins Konzept“ allein reicht nicht aus),
- » **Arbeitsablauf**,
- » **Sicherheit des Betriebs**.

### Meine Empfehlung

Arbeitgeber machen es sich mit einem Nein oft leicht. Das können Sie ändern: Prüfen Sie als Betriebsrat immer, ob wirklich keine Verlängerung möglich ist, weil die oben genannten Gründe entgegenstehen.

Sprechen Sie mit Betroffenen, halten Sie die Augen offen, machen Sie eigene Vorschläge. **Meine Erfahrung:** Vor allem, wenn Sie eigene Vorschläge einbringen, bewegt sich am Ende doch noch etwas!

## Immer neue, kurzfristige Einsätze. Sind das Versetzungen, bei denen wir mitbestimmen?

**Frage:** „Bei uns im Betrieb ist gelegentlich (zu) viel los. An Tagen mit besonders hohem Kundenandrang beordert unser Arbeitgeber dann Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen des Betriebs aufgrund der personellen Engpässe in die Bereiche „Kasse“ und „Logistik“. Die Dauer dieser Einsätze liegt üblicherweise zwischen einer halben bis maximal sechs Stunden. Doch weil es immer wieder zu solchen Einsätzen kommt, meinen wir, dass wir ein Mitbestimmungsrecht haben. Wie sieht dies rechtlich aus?“

### Andrea Einziger:

Wenn Ihr Arbeitgeber Beschäftigte versetzt, bestimmen Sie nicht in allen Fällen mit. Das tun Sie nur dann, wenn der Kollegin oder dem Kollegen für mehr als ein Monat ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird – oder wenn die Versetzung mit einer erheblichen Veränderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (§ 95 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

**In dem von Ihnen geschilderten Fall sind diese Voraussetzungen nicht gegeben.** Durch die Einsätze ändert sich weder die Lage ihrer Arbeitszeit noch die Höhe ihrer Vergütung. Lediglich die Tätigkeit dürfte anders geartet sein als die eigentliche, für die die Beschäftigten eingestellt worden sind. Trotzdem greift Ihr Mitbestimmungsrecht nicht. Das wurde sogar höchstrichterlich entschieden (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 29.9.2020, Az: 1ABR 21/19).

### Das BAG entschied Folgendes

In solchen Fällen sind die Veränderungen (und ggf. die damit einhergehenden zusätzlichen körperlichen und psychischen Belastungen) so kurzfristig, dass Ihr Mitbestimmungsrecht bei Versetzungen aus § 95 Abs. 3 BetrVG in Verbindung mit § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht berührt wird.

### Meine Empfehlung

Sie können trotzdem versuchen, in einer Betriebsvereinbarung (z. B. zu Auswahlrichtlinien) folgenden Passus aufzunehmen: „Der Betriebsrat ist vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten und ihm ist unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen einschließlich etwaiger Bewerbungsunterlagen Auskunft über die geplanten Maßnahmen zu geben (§ 99 I BetrVG). Auch kurzfristige Versetzungen zählen hierzu.“

Ihre Frage bitte:  
redaktion@ultimo-verlag.de

### Im Brennpunkt

## Bildungszeit: So helfen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, ihre Rechte durchzusetzen

**Das von der „Ampel“ geplante Weiterbildungsgesetz, das mit einem Recht auf bezahlte Freistellung für Qualifizierungsmaßnahmen kommen sollte, liegt weiterhin auf Eis.**

Gesetzlich (auf Länderebene) aber längst verankert ist das Recht auf sogenannten Bildungsurlaub, der Ihnen und Ihren Kollegen auch 2024 wieder zusteht. **Das heißt:**

Ihr Arbeitgeber kann sich an der Weiterbildung seiner Beschäftigten durch die Gewährung von Bildungsurlaub beteiligen. In den meisten Bundesländern gibt es sogar ein Anrecht darauf! Dafür gibt es die Bildungsurlaubsgesetze der Bundesländer.

Baden-Württemberg	Bildungszeitgesetz
Berlin	Berliner Bildungsurlaubsgesetz
Brandenburg	Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz
Bremen	Bremisches Bildungsurlaubsgesetz
Hamburg	Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz
Hessen	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub
Mecklenburg-Vorpommern	Bildungsfreistellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern
Niedersachsen	Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz
Nordrhein-Westfalen	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz
Rheinland-Pfalz	Bildungsfreistellungsgesetz Rheinland-Pfalz
Saarland	Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz
Sachsen-Anhalt	Bildungsfreistellungsgesetz Sachsen-Anhalt
Schleswig-Holstein	Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz
Thüringen	Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz

### Anspruchsvoraussetzungen

Grundsätzlich kann jede Ihrer Kolleginnen und jeder Ihrer Kollegen Bildungsurlaub beim Arbeitgeber beantragen – sofern sein Betrieb in einem Bundesland mit Anspruch auf Bildungsurlaub liegt. Einzelne Bildungsurlaubsgesetze sehen für bestimmte Arbeitnehmergruppen aber Einschränkungen vor: So sind etwa in Nordrhein-Westfalen Auszubildende nicht anspruchsberechtigt.

**Und:** Der Anspruch auf Bildungsurlaub kann generell erst nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses geltend gemacht werden.

#### Mein Tipp

Wenn Sie es für Ihr Bundesland genau wissen möchten, um Ihre Kolleginnen und Kollegen punktgenau beraten zu können, schauen Sie mal auf die Seite [www.bildungsurlaub.de](http://www.bildungsurlaub.de). Hier finden Sie für jedes Bundesland die passgenaue Information.

### Aktuelles LAG-Urteil

## Neues zum Direktionsrecht

**Aktuell kommt es wieder zu Lieferengpässen und infolgedessen zu Arbeitsmangel in Produktion und ggf. Vertrieb. Das macht das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) München so wichtig (Urteil vom 29.9.2023, Az: 4 Sa 240/23).**

Gehört es zu den arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgaben des Arbeitnehmers, die produzierten Waren zu verkaufen, hat ein Arbeitgeber zwar für entsprechende Verkaufsmöglichkeiten zu sorgen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 11.8.1998, Az: 9 AZR 410/97), **aber:** Er darf, sofern vom Arbeitsvertrag, also Direktionsrecht gedeckt, andere Aufgaben zuweisen – auch wenn dadurch vorübergehend Provisionen verloren gehen. **Folge:** Die Betroffenen müssen tatsächlich mit den Folgen leben.

#### Mein Tipp

In einer Betriebsvereinbarung zu Provisionen können Sie für solche Fälle regeln, dass der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate maßgeblich ist und Verluste entsprechend ausgeglichen werden.

### Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: [redaktion@ultimo-verlag.de](mailto:redaktion@ultimo-verlag.de) Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer  
Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 3. Jahrgang

**Leserservice/Abonnentenbetreuung:** DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429,

Fax: 0931/4170-497, E-Mail: [info@ultimo-verlag.de](mailto:info@ultimo-verlag.de)

Von *BetriebsRat & New Work* erscheinen 12 Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“ pro Jahr. ZKZ 35504