



praktische Übungen



Beispiele



<p>KI Abgrenzung „verboten/erlaubt“</p>		
--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

<p>Datenschutz Verbot m. „Erforderlichkeit“ Erlaubnisvorbehalt § 26 BDSG</p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

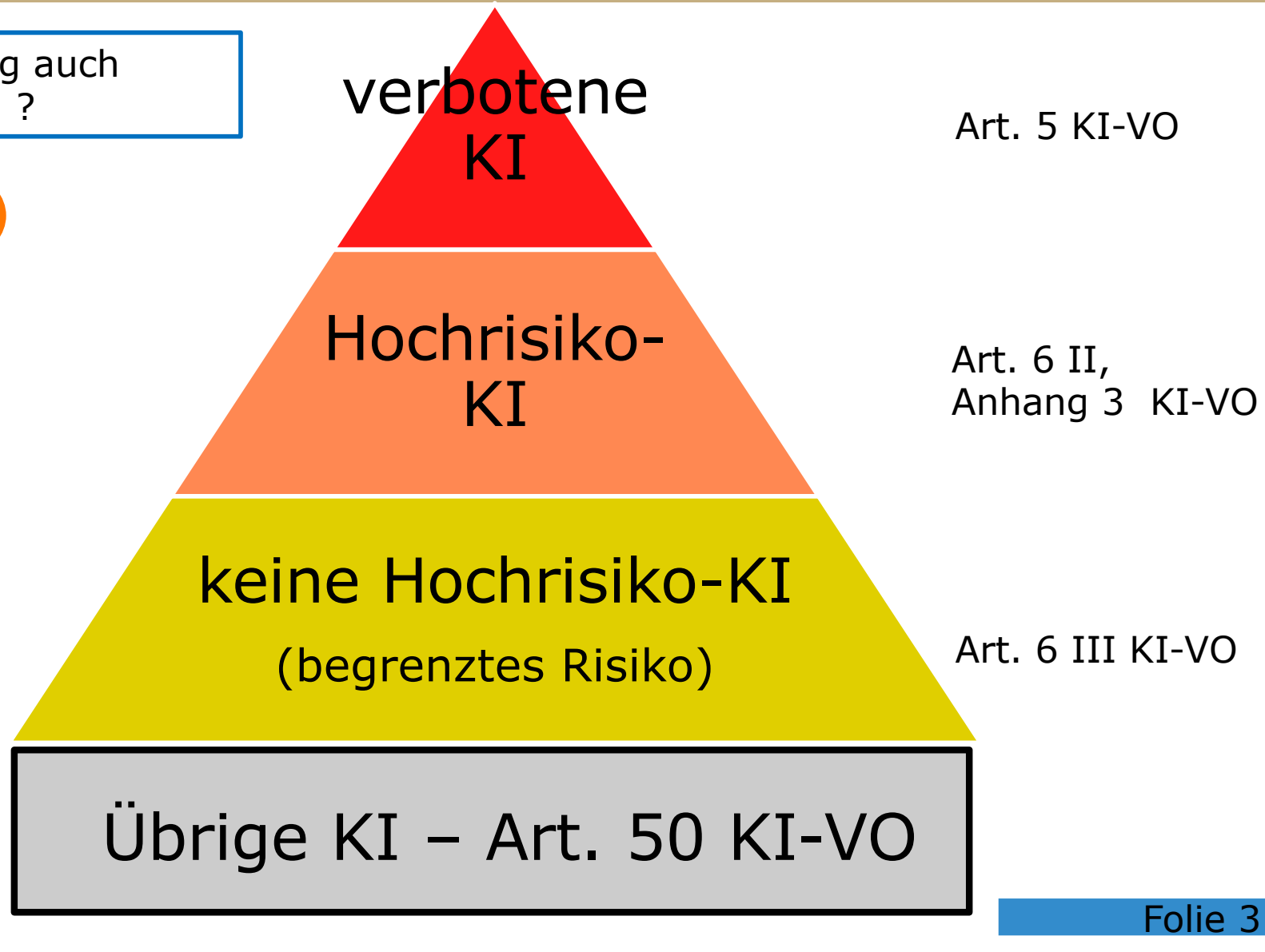
<p>Mitbestimmung „Goldene Regel“ Vorrang d. Gesetzes § 87 I. Nr. 6 BetrVG</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

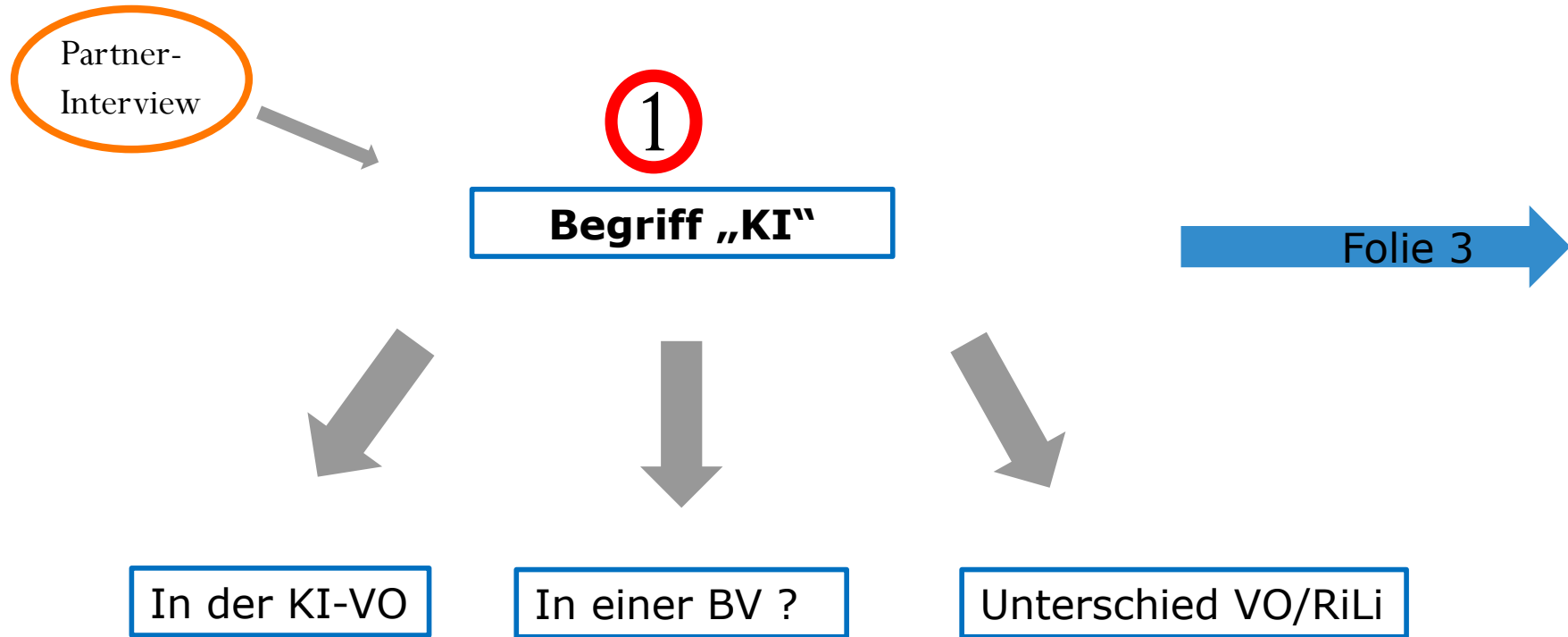
<p>Erfahrungsaustausch Begriff „KI“ Praxisfälle „Lebensuhr“ eines Arbeitnehmers</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

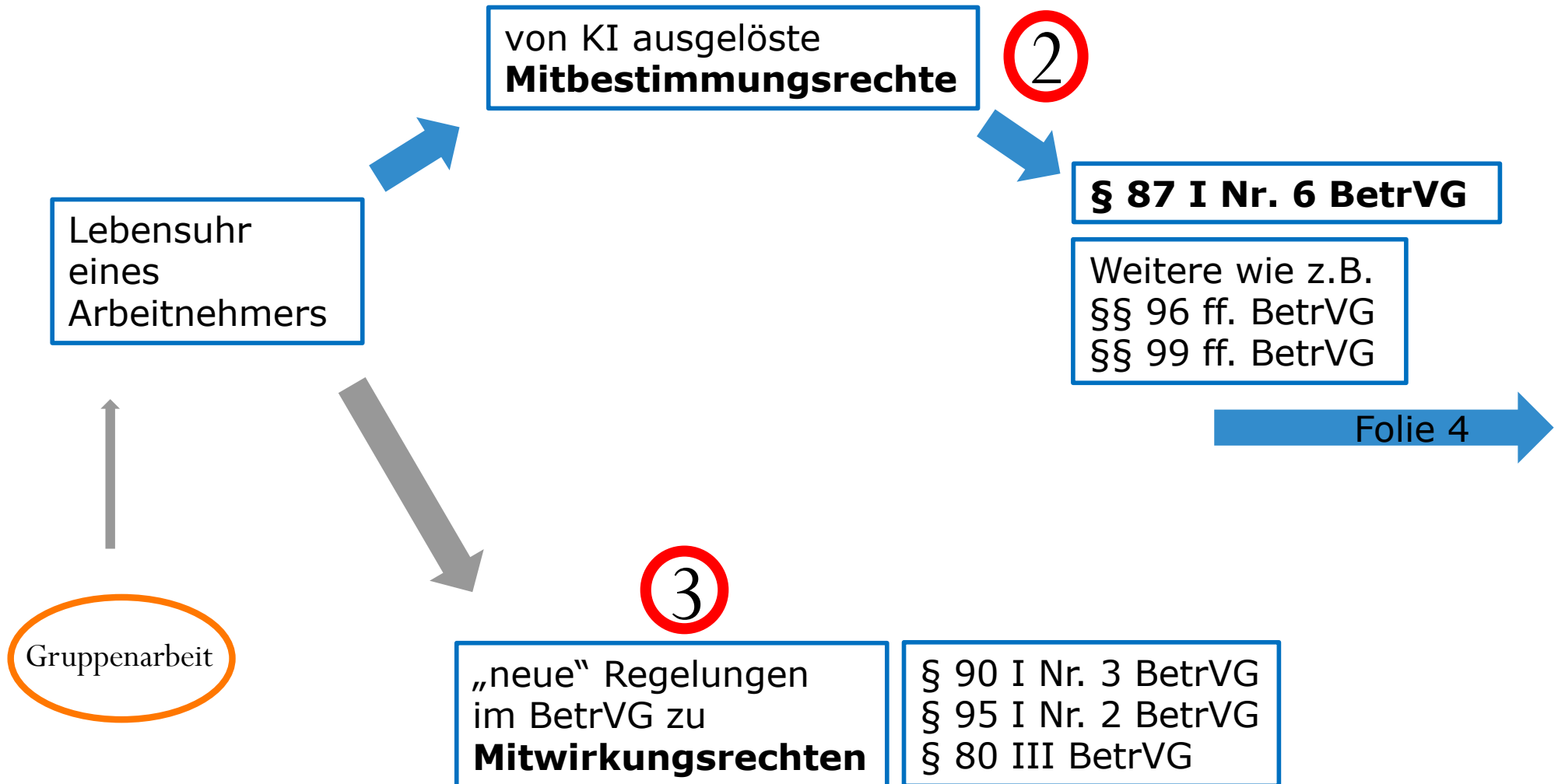


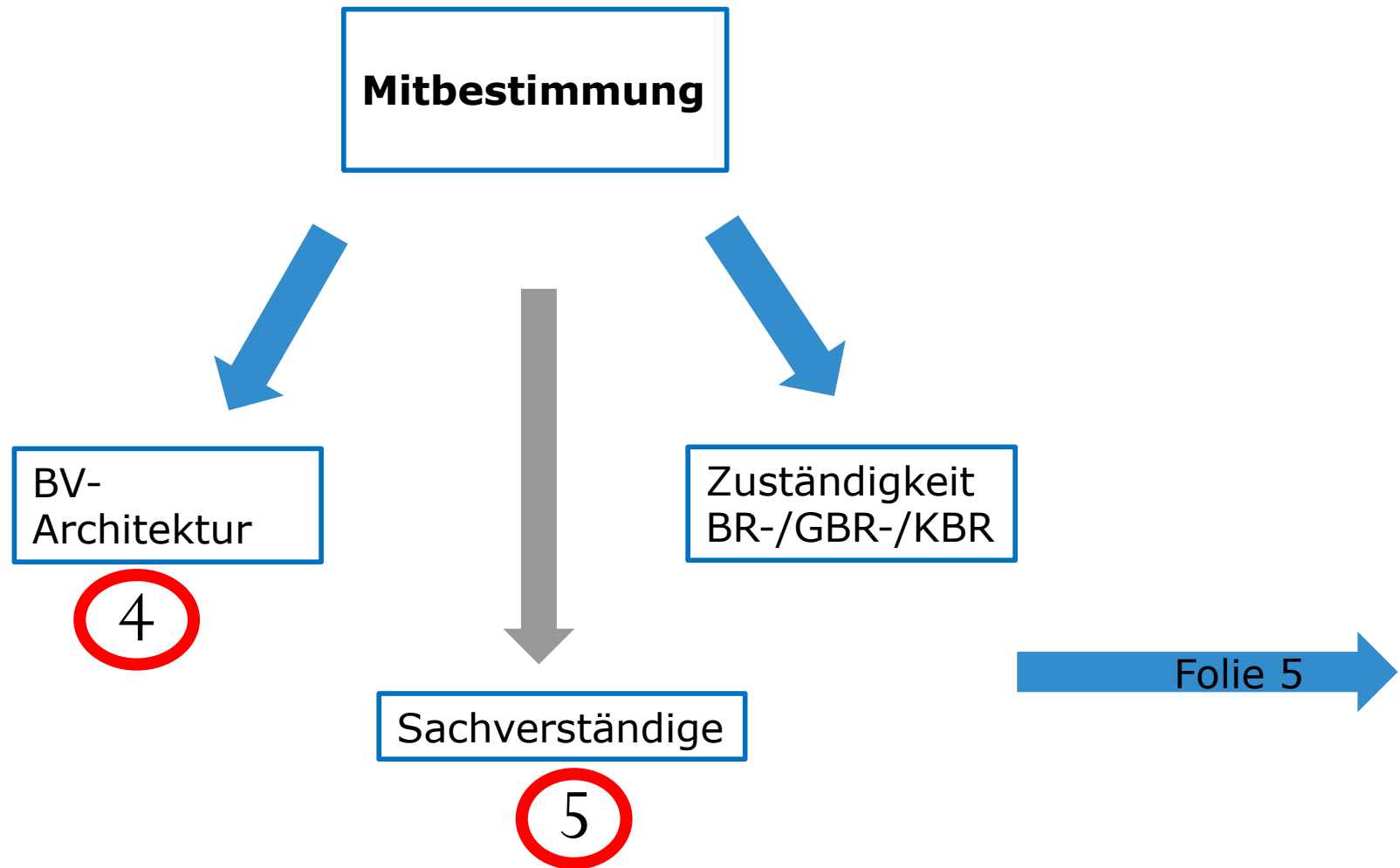
Abgrenzung auch
in BV nötig ?

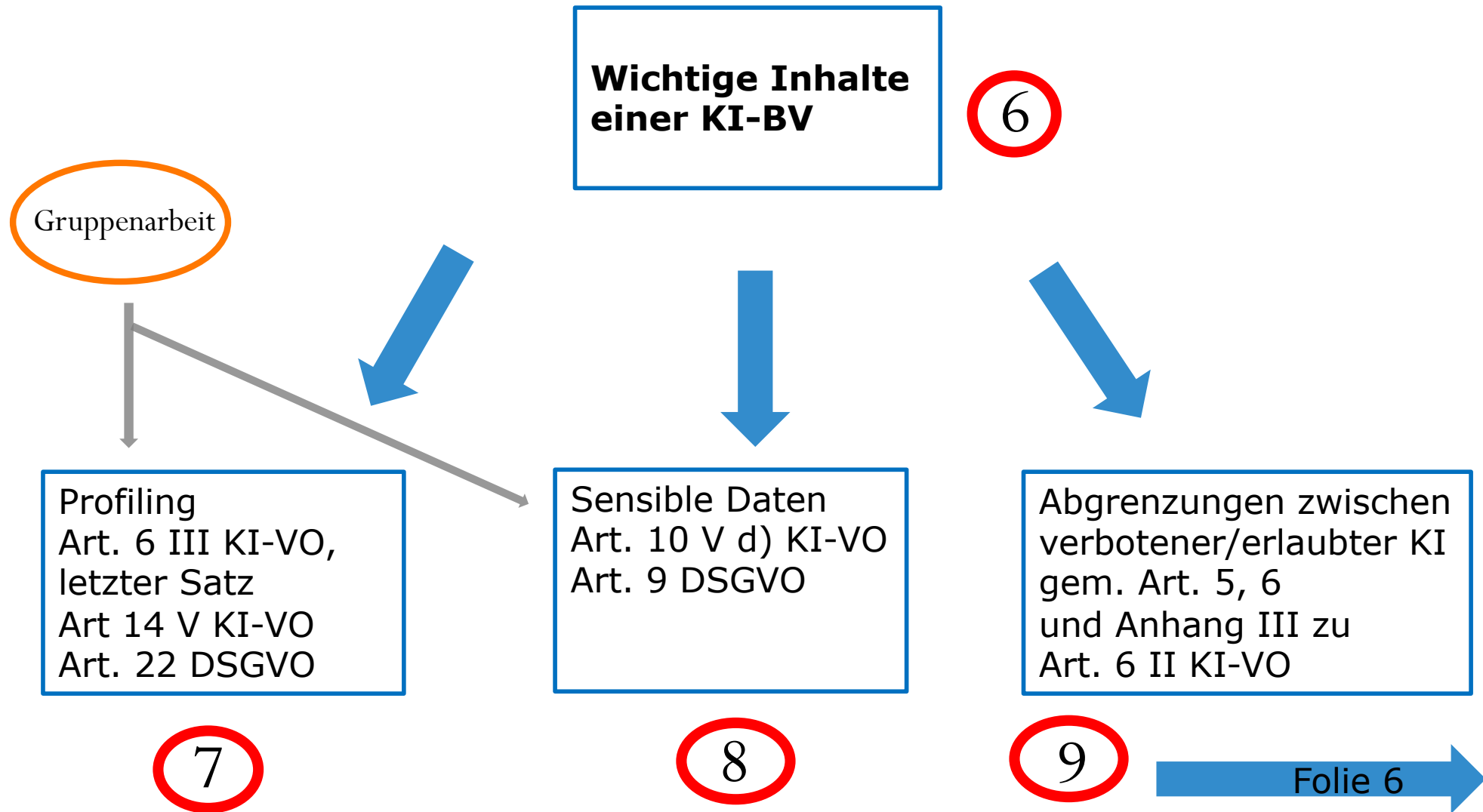
Gruppenarbeit











**Praktische Voraussetzung
der Mitbestimmung bei KI****10**Informationen einholen
über **§ 80 BetrVG**Als Anlage zur
BV ?**11**

Auswahl:

12

- ✓ VVT gem. Art. 30 DSGVO
- ✓ GR-Folgenabschätzung gem. Art. 27 KI-VO i.V.m. DSFA gem. Art. 35 DSGVO
- ✓ TOMs gem. Art. 32 DSGVO
- ✓ Transparenzerklärung gem. Art. 12 ff. DSGVO
- ✓ ICA-Dokumente gem. Art. 26 DSGVO
- ✓ Verträge gem. Art. 28 DSGVO

- 1 In jeder BV sollten die darin benutzten Begriffe erklärt werden. Vorsicht bei Begriffen, die bereits im Gesetz erklärt werden.
- 2 Achtung: die Behauptung des AG, es bestehe keine MB, weil ja im Gesetz schon alles geregelt sei, ist falsch.
- 3 Die neuen Regeln im BetrVG sind weitgehend ohne Ertrag; lediglich Klarstellung.
- 4 KI gehört als Unterthema zum Rahmenthema „Datenschutz“
- 5 Siehe schon Nr. 3 oben. Falle: die Kosten des Sachverständigen müssen immer noch vom AG genehmigt werden.
- 6 Eine BV zum Thema KI kann grundsätzlich ähnlich aufgebaut werden, wie eine Datenschutz-BV bzw. diese ergänzen. Vorsicht beim Verbot mit Erlaubnisvorbehalt !
- 7 Hier lässt sich in BV eine eindeutigere und bessere Regelung finden.
- 8 Hier lässt sich in BV eine eindeutigere und bessere Regelung finden.
- 9 In einer BV können die Grenzen eindeutiger geregelt werden.
- 10 Bei § 80 BetrVG keine „Ja/Nein-Fragen“ stellen, besser Dokus verlangen.

- 11 Bei Anlagen stets klarstellen, ob sie informatorisch oder regulatorisch eingebunden werden.
- 12 Dokumente nutzen, um zu prüfen, ob der AG sorgfältig und verantwortungsvoll agiert.

Nr. 1:
Partnerübung

Aufgabe:

1. Jeweils zwei Personen finden sich.
2. Jeder nimmt sich ein Blatt für Notizen und einen Stift oder erstellt digital seine Notizen.

1. Jeder befragt den anderen dazu,
 - a) welches **Beispiel** für die Anwendung von KI er selbst an seinem Arbeitsplatz am
 - b) „eigenen Leib“ erlebt (welches System ?)
 - c) ob er das vorteilhaft oder benachteiligend fand und warum.

1. Dieses Beispiel des jeweils anderen wird durch den jeweiligen Interviewer
2. in der großen Runde vorgetragen.
3. Er heftet ein aussagekräftiges Schlagwort für das Beispiel an die Metaplan-Wand
4. oder schreibt es auf eine zentrale Flipchart (falls nur eine Wand verfügbar ist).

Zeitvorgabe:

20 Minuten

Ziel der Übung:

Erfahrungsaustausch

Nr. 2 : Gruppenarbeit

Aufgabe:

1. Es werden drei Gruppen gebildet.
2. Jede Gruppe wird einem Segment aus der „Lebensuhr eines Arbeitnehmers“ zugeordnet. Diese Lebensuhr besteht aus drei Abschnitten eines typischen Arbeitsverhältnisses, die der Referent auf einer weiteren Metaplan-Wand aufmalt.

Gruppe 1 = Abschnitt 1:	Bewerbungsphase (Arbeitsvertrag wird geschlossen - „onboarding“)
Gruppe 2 = Abschnitt 2:	Durchführungsphase (Arbeitsvertrag ist abgeschlossen, AN arbeitet)
Gruppe 3 = Abschnitt 3:	Beendigungsphase (Arbeitsverhältnis wird aufgelöst, z.B. durch Kündigung, Verrentung etc.)

1. Jede Gruppe verwendet alle (inzwischen vom Referenten nummerierten) Beispielkarten bzw. Beispieleinträge von der Metaplanwand bzw. Flipchart als Anregung zur Klärung folgender Frage: „Welche Beispiele gehören in unser Segment?“
2. Die Nummern der Beispiele werden Paragraphen aus dem BetrVG zugeordnet, in denen Mitbestimmungsrechte enthalten sind.
3. Die Nummern werden in die Graphik der Lebensuhr auf der anderen Metaplan-Wand in den jeweiligen Abschnitt eingetragen und mit dem jeweiligen Paragraphen verbunden.

Zeitvorgabe:

30 Minuten

Ziel der Übung:

Einsortieren der Beispiele aus dem Partnerinterview in eine „Lebensuhr“ des Arbeitnehmers. Erkennen, welche Beispiele sich in welchen Mitbestimmungsrechten des BR niederschlagen. Erkennen, wie sich KI in der Mitbestimmung des BR auswirkt.

Nr. 3 Gruppenarbeit

Aufgabe:

Es werden drei Gruppen gebildet.

Gruppe 1

liest Art. 5 I a), f) und g) der KI-VO
und bildet dafür jeweils ein Beispiel aus dem Arbeitsleben.

Gruppe 2

liest Art. 6 II und Anhang III. In Anhang III aber nur Nr. 3 a) sowie Nr. 4 a) und b)
und bildet dafür jeweils ein Beispiel aus dem Arbeitsleben.

Gruppe 3 liest Art. 6 III a) bis c) der KI-VO

und bildet dafür jeweils ein Beispiel aus dem Arbeitsleben.

1. Bitte nicht Gesetzestext abschreiben. Es geht um kreative Umsetzung gesetzlicher Regeln direkt in die Praxis.
Testfrage: „Was könnte das für mich und meine Kollegen bedeuten?“.
2. Die Formulierungen werden entweder auf Flipchart geschrieben und im Seminarraum aufgehängt oder per Mail an die Adresse des Referenten gesandt: info@firstlex.de

Zeitvorgabe:

30 Minuten

Ziel der Übung:

Ein Gefühl dafür erhalten, was die gesetzlichen Regeln für die Praxis bedeuten und wo man als BR einen Regelungsbedarf für eine BV erkennt.

Nr. 4: Gruppenarbeit

Aufgabe:

1. Es werden zwei Gruppen gebildet.

Gruppe 1

erstellt eine Klausel in einer BV, die eine für Arbeitnehmer günstige Position bei möglichen KI-bezogenen „Profiling“-Aktivitäten des Arbeitgebers durch KI herbeiführt.

Der gesetzliche Rahmen bzw. eine Anregung für die Klausel ist:

Art. 6 III KI-VO, letzter Satz

Art 14 V KI-VO

Art. 22 DSGVO

Gruppe 2

erstellt eine Klausel in einer BV, die eine für Arbeitnehmer günstige Position bei möglichen KI-bezogenen Verarbeitungsvorgängen sensibler Daten des Arbeitgebers herbeiführt.

Der gesetzliche Rahmen bzw. Anregung für die Klausel ist:

Art. 10 V d) KI-VO

Art. 9 DSGVO

1. Bitte nicht Gesetzestext abschreiben.
2. Die Formulierungen werden entweder auf Flipchart geschrieben und im Seminarraum aufgehängt oder per Mail an die Adresse des Referenten gesandt:
info@firstlex.de

Zeitvorgabe:

30 Minuten

Ziel der Übung:

Ein „Gefühl“ dafür bilden, wie die Optimierung gesetzlicher Aussagen durch eine BV erfolgen kann.
Schnittstellen zur anwaltlichen Beratung erkennen.