

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 060 · April 2026 · Hans-Böckler-Stiftung

ETHISCHE KI-NUTZUNG BETEILIGUNGSORIENTIERT UMSETZEN (2026)

Porträt über die Gesamtbetriebsvereinbarung zu IT-Systemen und KI bei der Nokia Solutions and Network GmbH & Co. KG

Bettina Seibold / Jonas Grasy

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

Die Erweiterung der bestehenden Vereinbarung zu IT-Systemen um KI-Verfahren bei Nokia ist ein Beispiel für einen modernen, partizipativen und dialogorientierten Ansatz in der betrieblichen Mitbestimmung. Den Betriebsparteien war von Beginn an klar, dass die Einführung und Regulierung von KI-Systemen nur im engen Austausch zwischen Betriebsrat, Beschäftigten und Unternehmensleitung gelingen kann. Das Ergebnis dieses intensiven sozialpartnerschaftlichen Dialogs ist eine KI-Vereinbarung, die auf internationalen Standards wie den „Ethik-Leitlinien der Europäischen Kommission für eine vertrauenswürdige KI“ basiert und diese um beschäftigtenorientierte Anforderungen ergänzt. Dabei hebt auch die Arbeitgeberseite die Wichtigkeit der Beteiligung von Beschäftigten hervor.

Wir porträtieren, wie betriebliche Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebs- und Personalrätinnen und -räte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Porträt: Nils Werner
betriebsvereinbarung@boeckler.de



Die Nokia Solutions and Networks GmbH & Co KG ist ein Tochterunternehmen des finnischen Nokia-Konzerns. Zu den Produkten des Telekommunikations- und

Informationstechnologieherstellers gehören Netzwerklösungen aller Art wie Mobilnetze, Festnetze oder die Vernetzung von Datacentern. Weltweit arbeiten rund 80.000 Menschen für Nokia, in Deutschland etwa 2.600 Personen in 5 Betrieben. Der Hauptsitz der Nokia Solutions and Networks GmbH & Co. KG ist in München.

Der Gesamtbetriebsrat besteht aus zwölf Mitgliedern. Fünf seiner Mitglieder bildeten die sogenannte KI-Arbeitsgruppe, die die Erweiterung der bestehenden DV-Rahmenvereinbarung um das Thema künstliche Intelligenz verhandelte.

1 Ausgangslage, Ziel und Strategie



Darum geht es in diesem Kapitel

- Der Gesamtbetriebsrat beschäftigt sich frühzeitig mit KI und deren Auswirkungen auf Beschäftigte.
- Die Vereinbarung bei Nokia zielt darauf ab, Innovation zu ermöglichen und gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten zu schützen.
- Die Einführung von KI-Systemen knüpft an das bewährte Verfahren zur Einführung von IT-Systemen an.
- Die breite Beteiligung der Beschäftigten ist zentraler Baustein des Verhandlungs- und Umsetzungsprozesses.

Technologieunternehmen wie Nokia stehen exemplarisch für den tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt, der durch Digitalisierung und den Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) geprägt ist: KI-Systeme werden nicht nur in Produkten und Dienstleistungen integriert, sondern zunehmend auch in internen Prozessen und der täglichen Arbeit eingesetzt. Entsprechend ist das Unternehmen im Branchenverband Bitkom aktiv und war in den EU-Gremien vertreten, die „Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI“ für die Europäische Union erarbeitet haben.



Die **Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI (EU)** wurden 2019 von einer unabhängigen Expertengruppe für KI im Auftrag der EU-Kommission entwickelt. Das Ziel der EU-Kommission war die Förderung einer KI, die rechtmäßig, ethisch und robust ist – über den gesamten Lebenszyklus hinweg.

Auf Basis der drei Kernprinzipien Rechtmäßigkeit (alle geltenden Gesetze und Vorschriften werden eingehalten), Ethik (Grundrechte,

Menschenwürde, Autonomie und Gerechtigkeit werden geachtet) und Robustheit (technische und soziale Zuverlässigkeit, auch in unerwarteten Situationen) wurden sieben Anforderungen an KI formuliert: 1) Vorrang menschlichen Handelns und menschlicher Aufsicht 2) Robustheit und Sicherheit 3) Privatsphäre und Datenqualitätsmanagement 4) Transparenz 5) Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness 6) gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen 7) Rechenschaftspflicht.

Der Einsatz von KI eröffnet Potenziale für Innovation, Effizienz und neue Geschäftsmodelle für das Technologieunternehmen. Gleichzeitig sind sich Betriebsrat und Unternehmensleitung bewusst, dass KI die Beschäftigten und das Unternehmen vor neue Herausforderungen stellt. Bei Nokia wurde früh erkannt, dass KI nicht nur ein technisches, sondern vor allem ein kulturelles und damit mitbestimmungspolitisches Thema ist. Dadurch rücken Fragen nach der Gestaltung, Bewertung und Begrenzung von KI in den Mittelpunkt der betrieblichen Mitbestimmung.



„Bis heute bin ich immer ein großer Fan von Digitalisierung, aber eben nicht, um Arbeitsplätze abzubauen, sondern um die Arbeit zu erleichtern, im Sinne von Assistenzsystemen. [...] Und bei Nokia haben wir uns entschieden: Es ist gut, dass wir das Thema angehen und dann eben auf eine Art und Weise, dass es den Beschäftigten nicht schadet.“ – Daniele Frijia, IG Metall München

Der Gesamtbetriebsrat beschäftigte sich frühzeitig mit dem Thema KI, da er die Einführung von KI-Systemen als besonders sensiblen Aspekt der Digitalisierung versteht, der grundlegende Fragen aufwirft wie: Wer trifft die Entscheidungen – Mensch oder Maschine? Wie werden Beschäftigte geschützt? Wie kann Innovation gefördert werden, ohne soziale Risiken zu verstärken?

Und auch der Mutterkonzern beschäftigte sich mit dem Thema und entwickelte im Jahr 2022 einen für den gesamten Konzern gültigen AI Acceptable Use Guide. Mit dessen Hilfe sollten die Beschäftigten ermutigt werden, KI-Anwendungen zu erproben und das Thema im Konzern voranzutreiben.



„Bei Nokia war es so: Wir haben im Oktober 2022 den ersten sogenannten AI Acceptable Use Guide auf den Weg gebracht. Das war ein Dokument, mit dem man versucht hat, den Beschäftigten klarzumachen: Das ist eine superinteressante Technologie. Ihr sollt die auch testen und für euch nutzbar machen. Ihr müsst aber wissen, dass sie mit gewissen Risiken verbunden ist. Beispielsweise, dass unsere Schutzrechte, dass unsere Betriebsgeheimnisse, dass euer Entwicklungsvorsprung, der sich in Patenten findet, der sich in dem findet, was ihr in Projekten macht, gefährdet sein kann, wenn andere davon profitieren.“ – Markus Stamm, Senior Legal Counsel

Der Acceptable Use Guide für KI-Anwendungen bei Nokia wurde nach dem Vorbild des RFC-Verfahrens (Request for Comments) entwickelt, das aus der technischen Standardisierung bekannt ist und damit in einem Technologie- und Kommunikationsunternehmen auch den Beschäftigten. Anstatt eine rein juristisch oder administrativ vorgegebene Richtlinie zu erlassen, wurde ein offener Abstimmungsprozess initiiert, bei dem Beschäftigte aus unterschiedlichen Bereichen eingeladen waren, ihre Erfahrungen, Einschätzungen und Bedarfe einzubringen. Über einen begrenzten Zeitraum wurden zahlreiche Kommentare und Rückmeldungen gesammelt, die systematisch ausgewertet und in die finale Fassung des Dokuments integriert wurden.

Dieses Vorgehen ermöglichte es, die Regelungen praxisnah und akzeptanzfördernd zu gestalten. Der Acceptable Use Guide reflektiert dadurch nicht nur die regulatorischen und unternehmensstrategischen Anforderungen, sondern auch die tatsächlichen Herausforderungen und Nutzungsszenarien aus dem Arbeitsalltag der Beschäftigten. Die partizipative Entwicklung nach dem RFC-Prinzip trug wesentlich dazu bei, dass der Guide als lebendiges, von der Belegschaft mitgetragenes Regelwerk wahrgenommen wird, das kontinuierlich an neue technologische und organisatorische Entwicklungen angepasst werden kann.

Der erste Anlass für eine konkrete Auseinandersetzung mit KI-Anwendungen war die Einführung von NokiaGPT im Unternehmen. Als der Arbeitgeber mit dieser Anwendung auf den Gesamtbetriebsrat zukam, entschied dieser, dass die bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung zu IT-Systemen (DV-Rahmenvereinbarung) um das Thema KI erweitert werden sollte.

Die etablierte DV-Rahmenvereinbarung regelte über Jahre hinweg den Einsatz von IT-Systemen und schuf einen verlässlichen Rahmen für die Mitbestimmung. Der Gesamtbetriebsrat wird umfassend informiert, unter anderem über Ziel und Zweck des Verfahrens, die betroffenen Bereiche und mögliche Änderungen für Arbeitsplätze, -inhalte, -abläufe oder -bedingungen. Verlangt der GBR daraufhin eine gesonderte Vereinbarung, wird über diese verhandelt; verlangt er keine, wird die konkrete Software mittels Ergänzungsvereinbarung zur Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Womit automatisch diverse Grundregeln gelten – zum Beispiel der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen durch die Software.

Außerdem beschreibt sie ein Verfahren zur Beilegung von Konflikten, das bislang jedoch nicht genutzt wurde.

Bei der Auseinandersetzung mit KI-Anwendungen – insbesondere generative KI und große Sprachmodelle (Large Language Models, LLM) – wurde dem Betriebsrat jedoch deutlich, dass die bestehende Regelung nicht ausreicht. Die technologischen Entwicklungen rund um komplexe KI-Anwendungen auf Basis maschinellen Lernens erfordern neue, spezifischere Antworten. Daher sollte die Rahmenvereinbarung ergänzt werden, um die besonderen Anforderungen abbilden zu können.

Der Betriebsrat war sich einig, dass er den Einsatz von KI nicht blockieren, sondern gestalten möchte. Diese Haltung spiegelt sich auch in der strategischen Ausrichtung der KI-Erweiterung wider: Ziel ist es,

Innovation zu ermöglichen und gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten zu schützen. Die Vereinbarung soll nicht nur Risiken begrenzen, sondern auch Chancen eröffnen – für bessere Arbeitsbedingungen, Qualifizierung und eine aktive Rolle der Beschäftigten im digitalen Wandel. In den Verhandlungen konnte die Arbeitsgruppe den AI Acceptable Use Guide als Grundlage nehmen, der als verbindlich festgeschrieben wurde, und darüber hinausreichende eigene Ziele, Beteiligungsmöglichkeiten und Schutzbestimmungen verhandeln.



„Wir hatten schon diese Rahmenregelungen bei Nokia, diesen AI Acceptable Use Guide. [...] Mit [den Inhalten] hätten wir uns wahrscheinlich sonst Monate mit internen und externen Sachverständigen beschäftigt. Das war alles nicht nötig.“ – Clemens Suerbaum, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Da das Gremium als Einheit zuvor eine Schulung mit einem externen Experten gemacht hatte, war es gut darauf vorbereitet, mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu verhandeln, um klare, gemeinsam ausgehandelte Bedingungen für die Nutzung von KI-Verfahren festzulegen.

Außerdem bestand im Unternehmen das Verständnis, dass es bei dem Thema KI auch um hochsensible Ideen und Erfindungen geht, die gemeinsam mit den Beschäftigten diskutiert und entwickelt werden müssen. Damit knüpften die Verhandlungen an die ausgeprägte Technikaffinität und etablierte Mitbestimmungskultur im Unternehmen an. Die breite Beteiligung der Beschäftigten ist daher zentraler Baustein des Verhandlungs- und Umsetzungsprozesses bei Nokia.

2 Die Vereinbarung



Darum geht es in diesem Kapitel

- Die breite Beteiligung der Beschäftigten, begleitet von Qualifizierungsmaßnahmen wie dem „KI-Führerschein“, ist zentral für die Vereinbarung.
- KI-Systeme dürfen nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle eingesetzt werden.
- Die Einführung von KI-Systemen erfolgt im Rahmen von Pilotprojekten.
- KI-Systeme müssen stets unter menschlicher Kontrolle stehen und Entscheidungen, die Auswirkungen auf Beschäftigte haben, dürfen nicht automatisiert getroffen werden.
- Die Vereinbarung soll regelmäßig überprüft und angepasst werden.

Die Weiterentwicklung der DV-Rahmenvereinbarung um KI-Verfahren ist ein Beispiel für einen modernen, partizipativen und dialogorientierten Ansatz in der betrieblichen Mitbestimmung. Von Beginn an wurde die Einführung und Regulierung von KI-Systemen im engen Austausch zwischen Betriebsrat, Beschäftigten und Unternehmensleitung getragen. Die Beschäftigten werden zu Mitgestaltenden gemacht und Standards für den verantwortungsvollen Einsatz von KI im Unternehmen gesetzt.



„Das Mitbestimmungshandeln ist dabei nicht nur Kontrollinstanz, sondern aktiver Gestalter des digitalen Wandels. Die Vereinbarung ist Ausdruck einer Sozialpartnerschaft, die auf Vertrauen, Transparenz und gemeinsamer Verantwortung basiert.“ – Clemens Suerbaum, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Das Ergebnis dieses sozialpartnerschaftlichen Dialogs ist eine KI-Vereinbarung, die auf internationalen Standards wie den „Ethik-Leitlinien der Europäischen Kommission für eine vertrauenswürdige KI“ basiert und diese um beschäftigtenorientierte Anforderungen ergänzt. Auch die Arbeitgeberseite betont, wie wichtig die Beteiligung von Beschäftigten ist und wie hoch deren Interesse an dem Thema.

Da die KI-Vereinbarung von dem Leitbild geprägt ist, dass künstliche Intelligenz keine Bedrohung, sondern eine gestaltbare Chance ist, ist der Schutz der Beschäftigten vor negativen Auswirkungen von KI-Systemen ein zentrales Element.

Ergänzend zu den Regelungen für IT-Systeme gilt standardmäßig für den Einsatz von KI-Anwendungen, dass eine zweistufige Risikobewertung erfolgt: Zunächst wird das System technisch und rechtlich geprüft, dann werden die Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen und die Zahl der Arbeitsplätze bewertet. Außerdem werden unter anderem notwendige Qualifizierungsmaßnahmen identifiziert, es wird überprüft, ob das KI-Verfahren gegebenenfalls einzelne Personengruppen benachteiligt oder auf die (Un-)Zuverlässigkeit des Systems und den Einsatz von Trainingsdaten hingewiesen. Über diese Aspekte des Systems wird der Betriebsrat umfassend informiert.

Die Vereinbarung sieht vor, dass KI-Systeme nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle eingesetzt werden dürfen und dass sensible Daten wie Betriebsgeheimnisse oder potenzielle Patente nicht in externe KI-Systeme eingespeist werden.



„Wir haben ein Format, das nennt sich Digital Workplace Adoption. Das sind Schulungen, etwa eine halbe Stunde lang und recht gut unterzubringen im Arbeitsalltag. Die beleuchten alle Aspekte, wie wir mit IT-Tools besser und effizienter arbeiten können und wie wir die Tools, die wir haben, am besten nutzen. Und sie sind immer sehr beliebt. Immer so zwischen 5.000 und 7.000 Beschäftigte pro Slot [...] Und bei den KI-Themen waren das bis zu über 10.000 pro Slot.“ – Markus Stamm, Senior Legal Counsel

Der Betriebsrat hat zudem die Möglichkeit, den Einsatz von einzelnen KI-Anwendungen im Unternehmen zu stoppen, wenn er gegen geltende Betriebsvereinbarungen verstößt oder wiederholt Fehlfunktionen und Ergebnisse auftreten, die sich negativ auf die Beschäftigten auswirken.

Bei Bedarf können beide Betriebsparteien umfassendere Regelungen anstoßen, die als Ergänzungsvereinbarung in die Anlage der DV-Rahmenvereinbarung aufgenommen werden. Dies gilt zum Beispiel für besonders risikobehaftete oder innovative KI-Anwendungen, die etwa Entscheidungen über Beförderungen oder Entlassungen vorbereiten oder automatisiert Aufgaben zuweisen.

Der Schutz der Beschäftigten zielt nicht nur auf technische Fragen, sondern fokussiert auch Auswirkungen auf die Arbeitsplätze sowie Tätigkeiten und Rationalisierungsfragen.



„Eine unserer Kernbotschaften war, das immer ganzheitlich zu denken und nicht nur auf dieser Datenschutzbasis zu betrachten, sondern wirklich ganzheitlich mitzudenken, was sind IT-Systeme – und das kann auch ein Nicht-KI-System sein. Welche Auswirkungen hat es auf die Beschäftigung? Und zwar über die Leistungsverhaltenskontrolle hinaus.“ – Daniele Frijia, IG Metall München

Der Betriebsrat setzte auf Qualifizierung und Beteiligung, um die Beschäftigten für die neuen Herausforderungen zu wappnen. Daher wird die Einführung von KI-Systemen durch Qualifizierungsmaßnahmen begleitet, die mit dem Betriebsrat abgestimmt werden.



„Die Bandbreite der Schulungen ist sehr groß. Es gibt sehr viele Schulungen, die gezielt für einzelne Nutzergruppen anwendbar sind, beispielsweise die Nutzung von Tools wie Github Co-Pilot. [...] Die großen, übergreifenden Schulungen, zum Beispiel alles, was das NokiaGPT betrifft, werden zentral organisiert. Die großen sogenannten Mandatory Trainings, die zwei bis drei Pflichttrainings, die alle Beschäftigten jedes Jahr durchlaufen müssen, werden vorher im Weiterbildungsausschuss vorgestellt.“ – Markus Stamm, Senior Legal Counsel Nokia

Darüber hinaus enthält die Betriebsvereinbarung zusätzlich zum umfangreichen Weiterbildungsangebot bei Nokia einen KI-Führerschein, um die nach Artikel 4 der KI-Verordnung verlangte KI-Kompetenz zu erlangen. Dieser KI-Führerschein soll beispielsweise Grundlagen von KI-Verfahren, rechtliche Rahmenbedingungen, den Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung und verfahrensspezifische Inhalte vermitteln. Bei KI-Anwendungen ab dem Risikograd 2 muss das anwendungsspezifische Wissen besonders vertieft werden. Mindestens

einmal im Jahr prüfen die beiden Betriebsparteien den KI-spezifischen Qualifizierungsbedarf.



„Das muss man den Leuten beibringen, das weiß man nicht. Für eine stupide Anfrage, die vielleicht eher Google ähnelt, funktioniert es ganz gut, aber wenn du in die Tiefe gehst, musst du wissen, wo die Lücken sind, dass halluziniert wird. Dann musst du wissen, dass du die Fragen sehr genau stellen musst. Du musst auch wissen, dass du, wenn du drei Tage später die Frage noch mal stellst, unter Umständen ein ganz anderes Ergebnis erhältst.“ – Daniele Frijia, IG Metall München

Die Vereinbarung schreibt vor, dass KI-Systeme stets unter menschlicher Kontrolle („Human Oversight“) stehen müssen. Entscheidungen, die Auswirkungen auf Beschäftigte haben, dürfen nicht automatisiert getroffen werden. Da Transparenz und Nachvollziehbarkeit wichtige Grundprinzipien sind, muss die Funktionsweise von KI-Systemen für die Beschäftigten verständlich und nachvollziehbar sein.

Neben den einzelnen Anwendungen soll auch die Gesamtbetriebsvereinbarung regelmäßig überprüft werden. Ein zentrales Instrument der Vereinbarung sind Pilotphasen, in denen neue KI-Systeme – insbesondere ab Risikograd 2 – unter realen Bedingungen getestet werden. Durch die Pilotphasen sollen Risiken frühzeitig erkannt, Beschäftigte beteiligt und die Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse bewertet werden. Es kann gemeinsam an den konkreten Anwendungsfällen gelernt und gearbeitet werden. Dabei geht es unter anderem um die Anwendungsbereiche, die praktische Gebrauchstauglichkeit und die Erwartungen der Mitarbeitenden, die die KI nutzen sollen. Die Erfahrungen aus den Pilotphasen fließen in die Ergänzungsvereinbarung zu dem KI-System ein.

3 Mitbestimmung



Darum geht es in diesem Kapitel

- Die konkrete Arbeit erfolgte in einer fünfköpfigen KI-Arbeitsgruppe des Betriebsrates.
- Der Gesamtbetriebsrat holt sich externe Unterstützung zum Thema und für eine Beschäftigtenbefragung.
- Der Betriebsrat verfolgt eine pragmatische Vorgehensweise und verzettelt sich nicht in Definitions- oder technischen Fragen.

Grundsätzlich ist die Mitbestimmung im Unternehmen fest verankert und mit Blick auf den Einsatz von IT-Systemen gibt es eine etablierte

Mitbestimmungskultur. Dennoch ließ sich der Gesamtbetriebsrat als gesamtes Gremium durch einen externen Sachverständigen zum Thema KI schulen. Daher konnte der Betriebsrat, als das erste KI-System eingeführt wurde, ein gewisses Risiko eingehen und ein Pilotprojekt freigeben. Die Erfahrungen während der Pilotphase flossen direkt in die Rahmenvereinbarung ein.



„Dann haben wir diesen NokiaGPT vorgelegt bekommen. Das sollten wir freigeben. Was ausgelöst hat, dass wir gesagt haben: Moment mal, wenn wir in der Rahmenvereinbarung nichts zu KI drin haben, machen wir das nicht. Wir geben euch das frei für eine Pilotphase. Aber drei Monate später wollen wir die KI-Rahmenvereinbarung haben. Ja, und normalerweise reichen drei Monate für so eine Vereinbarung nicht. Einige haben es nicht geglaubt, dass wir das hinkriegen. Und das war schon sportlich, aber wir hatten eben auch die Grundlage dafür.“ – Clemens Suerbaum, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Während der Verhandlungen plante der Betriebsrat, eine eigene Umfrage unter den Beschäftigten durchzuführen, um deren Erfahrungen, Bedarfe und Einschätzungen im Umgang mit KI-Anwendungen systematisch zu erfassen. Ziel war es, die Perspektiven der Belegschaft gezielt in die Gestaltung der Regelungen und Schulungsangebote einzubringen und so eine bedarfsorientierte, partizipative Ausgestaltung sicherzustellen. Die Umfrage war bereits vorbereitet und sollte in Zusammenarbeit mit einer externen Wissenschaftlerin durchgeführt werden.

Allerdings wurde dieses Vorhaben durch das plötzliche Auftauchen einer konzernweiten, globalen Umfrage zu KI überholt, die nahezu identische Fragen enthielt. Um die Beschäftigten nicht mit doppelten, sehr ähnlichen Fragebögen zu konfrontieren, wurde die geplante lokale Umfrage verworfen. Die globale Umfrage übernahm somit die Funktion, Stimmungsbilder und Bedarfe der Beschäftigten zu erheben und in den weiteren Prozess einzuspeisen.

Im Ergebnis spielte die globale Umfrage eine doppelte Rolle: Einerseits verhinderte sie eine eigenständige, lokal zugeschnittene Erhebung durch den Betriebsrat, andererseits sorgte sie dafür, dass die Sichtweisen der Beschäftigten auf internationaler Ebene systematisch erfasst und in die Verhandlungen eingespeist wurden. Die Ergebnisse der globalen Umfrage flossen damit indirekt in die Ausgestaltung der Schulungsangebote und der betrieblichen Regelungen ein, auch wenn der Betriebsrat sich eine stärkere lokale Steuerung und Auswertung gewünscht hätte.



„Meine Predigt ist, dass man die Leute mitnehmen muss, dass der DV-Ausschuss nicht reicht. [...] Wir wissen als Betriebsräte – und als Hausjurist wahrscheinlich auch – nicht so richtig, was die Leute alles damit machen werden. Die können das viel besser beurteilen, ob das für sie ein Risiko ist oder nicht. [...] Und wenn das Risiko nur ist, das ist ein Tool, das mir auf die Nerven geht, weil ich andere Methoden

habe, mit denen ich das besser machen kann. [...] Deswegen ist es essenziell, herauszufinden, wie da die Grundstimmung ist.“ – Clemens Suerbaum, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Weil einige Mitglieder des DV-Ausschusses das Thema als zu umfassend und weitreichend empfanden, delegierte der Betriebsrat die konkrete Arbeit an der Vereinbarung an eine fünfköpfige KI-Arbeitsgruppe. Diese Arbeitsgruppe sollte das Thema nicht nur mit Blick auf Fragen des Datenschutzes, der Leistungs- und Verhaltenskontrolle bearbeiten, sondern auch die arbeitsorganisatorischen Folgen beachten.



„Es gibt in vielen Gremien eine Diskrepanz zwischen dem allgemeinen Blick auf ein Software-Tool und was es mit den Beschäftigten macht, gegenüber einer sehr datenschutzorientierten Betrachtung als EDV-Ausschuss. Dazu haben wir damals schon [...] einen Workshop gemacht und versucht, das ein bisschen zusammenzubringen. Damit die einen nicht irgendwie ein Tool durchwinken, das datenschutzrechtlich sauber ist, das auf der anderen Seite aber vielleicht im schlimmsten Fall Arbeitsplätze kosten könnte.“ – Daniele Frijia, IG Metall München

Im Gegensatz zu anderen Unternehmen gab es bei Nokia keine Auseinandersetzung zwischen den Betriebsparteien über die Definition von KI. Zwar verweist die Vereinbarung an verschiedenen Stellen auf die KI-Verordnung der EU, in der Praxis wird jedoch pragmatisch mit dem Thema KI umgegangen.



„KI ist dann, wenn es drauf steht. Und KI ist dann, wenn es der Betriebsrat sagt. Und dann haben wir die entsprechenden Rechte daraus. Alles andere ist irgendwie müßig, weil wer kann genau urteilen, ob KI oder nicht KI?“ – Clemens Suerbaum, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

In internationalen Konzernen gibt es häufig das Problem, dass es Brüche zwischen globalen Vorgaben und deutschen Regelungen gibt. In der Vereinbarung ist dazu geregelt, dass der Mutterkonzern den Gesamtbetriebsrat in Deutschland schriftlich informieren muss, wenn beispielsweise am AI Acceptable Use Guide Änderungen beabsichtigt sind. In einem solchen Fall würde der deutsche Mitbestimmungsprozess zu IT-Systemen starten.

4 Ausblick



Darum geht es in diesem Kapitel

- Die Vereinbarung basiert auf einem sozialpartnerschaftlichen Prozess, der von den beteiligten Personen abhängt und stetig erhalten werden muss.
- Weitere Dauerthemen sind die kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten und die Überprüfung der Gesamtbetriebsvereinbarung.

Bislang sind die Betriebsparteien mit der Erweiterung der DV-Gesamtbetriebsvereinbarung um das Thema KI zufrieden. Die Vereinbarung ist offen und flexibel genug gehalten, um auf technologische Entwicklungen reagieren zu können und gleichzeitig klare Standards für den verantwortungsvollen Einsatz von KI zu setzen.

Allerdings fehlt es bislang an weiteren konkreten Anwendungsfällen und den Erfahrungen, ob die Vereinbarung auch mit der prognostizierten technologischen Dynamik mithalten kann. Für zukünftige Überarbeitungen der Vereinbarungen würde der Betriebsrat die Pilotphasen gerne stärker verankern.



„Ich würde heute alles nur mit einer Pilotphase machen.

„Pilotphase“ ist schnell hingeschrieben. Und dann sagt man, okay, wir haben das jetzt ausprobiert, passt schon. Aber eine richtige Pilotphase, da muss man vorher definieren, was man machen will, was die Erfolgskriterien sind und am Ende schauen, ob die Ergebnisse eine Einführung in der Fläche rechtfertigen. [...] Das ist essenziell, wenn man wirklich was vorwärts kriegen will.“ – Clemens Suerbaum, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Die breite Qualifizierung der Beschäftigten bleibt ebenfalls eine Daueraufgabe. Der KI-Führerschein muss kontinuierlich weiterentwickelt und an neue Anforderungen angepasst werden.

Darüber hinaus müssen die gelebte Beteiligungskultur und die vertrauensvolle Zusammenarbeit immer wieder neu gestärkt werden. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krisen, bei Transformationen und mit globalen Unternehmensstrukturen können sie unter Druck geraten. Bei steigenden Kapitalinteressen könnten Produktivitätsgewinne nicht mehr in den Betrieb zurückfließen, stattdessen könnten Rationalisierung und Personalabbau drohen.

Der Betriebsrat verfolgt beim Thema KI in Teilen ein eigenes strategisches Ziel. Er wünscht sich die Stärkung des Standorts Deutschland im internationalen Konzernverbund, indem der deutsche Standort als Kompetenzzentrum für KI etabliert wird. Auch wenn diese

Vision nicht vollständig realisierbar ist, bildet sie einen wichtigen Orientierungsrahmen für das Mitbestimmungshandeln.



Auf einen Blick

Ausgangslage, Ziel und Strategie

Der Gesamtbetriebsrat beschäftigt sich frühzeitig mit KI und deren Auswirkungen auf Beschäftigte.

Die Vereinbarung bei Nokia zielt darauf ab, Innovation zu ermöglichen und gleichzeitig die Interessen der Beschäftigten zu schützen.

Die Einführung von KI-Systemen knüpft an das bewährte Verfahren zur Einführung von IT-Systemen an.

Die breite Beteiligung der Beschäftigten ist zentraler Baustein des Verhandlungs- und Umsetzungsprozesses.

Die Vereinbarung

Die breite Beteiligung der Beschäftigten, begleitet von Qualifizierungsmaßnahmen wie dem „KI-Führerschein“, ist zentral für die Vereinbarung.

KI-Systeme dürfen nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle eingesetzt werden.

Die Einführung von KI-Systemen erfolgt im Rahmen von Pilotprojekten.

KI-Systeme müssen stets unter menschlicher Kontrolle stehen und Entscheidungen, die Auswirkungen auf Beschäftigte haben, dürfen nicht automatisiert getroffen werden.

Die Vereinbarung soll regelmäßig überprüft und angepasst werden.

Mitbestimmung

Die konkrete Arbeit erfolgte in einer fünfköpfigen KI-Arbeitsgruppe des Betriebsrates.

Der Gesamtbetriebsrat holt sich externe Unterstützung zum Thema und für eine Beschäftigtenbefragung.

Der Betriebsrat verfolgt eine pragmatische Vorgehensweise und verzettelt sich nicht in Definitions- oder technischen Fragen.

Ausblick

Die Vereinbarung basiert auf einem sozialpartnerschaftlichen Prozess, der von den beteiligten Personen abhängt und stetig erhalten werden muss.

Weitere Dauerthemen sind die kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten und die Überprüfung der Gesamtbetriebsvereinbarung.



Kontakt

Clemens Suerbaum, Gesamtbetriebsratsvorsitzender
E-Mail: [clemens.suerbaum\[at\]nokia.com](mailto:clemens.suerbaum[at]nokia.com)

Markus Stamm, Senior Legal Counsel
E-Mail: [markus.stamm\[at\]nokia.com](mailto:markus.stamm[at]nokia.com)

Daniele Frijia, IG Metall München, Geschäftsführer
E-Mail: [daniele.frijia\[at\]igmetall.de](mailto:daniele.frijia[at]igmetall.de)



Schickt uns eure Betriebs- und Dienstvereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr zu den **Transformationsthemen unserer Zeit** eine Vereinbarung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte dahinter und freuen uns über eure Zusendung, **elektronisch** oder **per Post**. Wir werten sie aus und stellen **euer wertvolles Wissen** allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

[betriebsvereinbarung\[at\]boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung[at]boeckler.de)
www.betriebsvereinbarung.de



Mitbestimmungsportal

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervereinerinnen und -vertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt **kostenlos** auf mitbestimmung.de **registrieren** und für unseren Newsletter anmelden.