


Autor:	Dr. Klaus Lodigkeit, LL.M, RA, FA für Gewerblichen Rechtsschutz, FA für IT-Recht und FA für Urheber- und Medienrecht
Datum:	25.03.2022
Quelle:	
Normen:	§ 80 BetrVG, § 90 BetrVG, § 95 BetrVG
Fundstelle:	AnwZert ITR 6/2022 Anm. 2
Herausgeber:	Prof. Dr. Dirk Heckmann, Technische Universität München Prof. Dr. Peter Bräutigam, RA und FA für IT-Recht, München
Zitiervorschlag:	Lodigkeit, AnwZert ITR 6/2022 Anm. 2

Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt (Teil 1): Digitalisierung und Begriff der KI in der Arbeitswelt

A. Einleitung

Künstliche Intelligenz (KI) hält Einzug in alle Lebensbereiche, natürlich auch in die Arbeitswelt. Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung vorangetrieben. Daher lohnt sich die Beschäftigung mit dem Thema „Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt“.

Im vorliegenden ersten Teil der Beitragsreihe geht es zunächst um die Digitalisierung der Arbeitswelt. Zudem wird der Begriff der Künstlichen Intelligenz und dessen Auslegung und Einordnung im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts näher beleuchtet.¹ Spannungsfelder der KI in der Arbeitswelt und inwieweit die Arbeitnehmervertretung die Anwendung von KI verhindern kann, wird in einem zweiten Beitrag behandelt.

B. Die Digitalisierung der Arbeitswelt

I. Allgemeines

„Die Macht der künstlichen Intelligenz ist so unglaublich, dass sie die Gesellschaft auf tiefgehende Weise verändern wird.“²

Bill Gates, Gründer Microsoft

Im digitalisierten Alltag ist Künstliche Intelligenz, kurz KI oder AI für Artificial Intelligence, unverzichtbar geworden, etwa bei der Nutzung des Smartphones mit Gesichtserkennung oder digitaler Sprachassistenten, bei Werbung über Social Media (sog. Microtargeting), Kommunikation mit Chatbots, Steuerung im Bereich von Smart Home, bei der Bilderkennung in Bildverarbeitungsprogrammen oder bei der Nutzung von Navigationssystemen oder von Smart Watches, Tracking des Schlafs und beim Sport.³ Dabei fallen enorme Datenmengen an. Für die verschiedensten Anwendungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz bedarf es einer Vielzahl an Trainingsdaten. Exemplarisch soll dazu das autonome Fahren dienen.⁴ Dort werden unter anderen Standort- und Navigationsdaten, Daten zur Fahrdynamik, zum Fahrverhalten und zur Umgebung gesammelt.⁵ Dies erfolgt beispielsweise im Rahmen von sog. Reallaboren.⁶ Big Data und Künstliche Intelligenz stehen in einem Bedingungs Zusammenhang.⁷ Ohne eine Vielzahl an Trainingsdaten kann Künstliche Intelligenz nicht funktionieren.

Nicht nur die Gesellschaft, sondern auch die Arbeitswelt wird dadurch unglaublich verändert werden.⁸ Die Digitalisierung der Arbeitswelt erfolgt in großen Schritten und wurde durch die Corona-Pandemie weiter beschleunigt. Die Globalisierung fördert einen starken Wettbewerb und bedeutet für Unternehmen einen enormen Innovationsdruck und Ressourcenoptimierungszwang.

Unter der Digitalisierung der Arbeitswelt wird ein zweistufiger Prozess verstanden.⁹ Auf der ersten Stufe wurden digitale Mittel eingeführt,¹⁰ beispielsweise Zeiterfassungssysteme. Auf der zweiten Stufe findet eine inner- und überbetriebliche Vernetzung statt, beispielsweise können die Zeiterfassungssysteme mit weiteren Elementen verbunden werden.¹¹

Damit sind auch Begriffe wie Arbeit 4.0 und New Work verbunden.¹² Neue Technologien – wie Künstliche Intelligenz – ermöglichen eine vernetzte und flexiblere Arbeit.¹³ Damit wird der Wandel vom Industrie- zum Informationszeitalter vollzogen.¹⁴ Die Sammlung und Auswertung von großen Datenbeständen vereint Big Data.¹⁵ Diese riesigen Datenmengen werden mithilfe von Algorithmen ausgewertet.¹⁶ Dadurch kann eine datengesteuerte Überprüfung und Neugestaltung von Arbeitsprozessen erfolgen.

Wie bei allen Veränderungsprozessen sind damit zugleich große Risiken und Sorgen verbunden. Dazu gehört auch das Bild vom technischen Fortschritt als Jobkiller.¹⁷ Zwar hat der technische Fortschritt Arbeitsplätze und ganze Berufsgruppen zum Teil obsolet gemacht, aber Massenarbeitslosigkeit und Wohlstandsverluste sind dadurch nicht eingetreten.¹⁸ KI ersetzt Arbeit nicht, wird sie aber stark verändern. Oft bleiben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allein mit ihren Fragen zurück.

II. Prognose des Weltwirtschaftsforums

1. Trends für „The Future of Jobs“

Das Weltwirtschaftsforum („The Future of Jobs“) prognostiziert, dass mehr Arbeitsplätze verschwinden als neue entstehen werden.¹⁹ Ein Rückgang um 6,4% wird bis zum Jahre 2025 erwartet. Die Robotisierung und Automatisierung werden stark beschleunigt werden. Fast die Hälfte der Aufgaben sollen dabei Maschinen übernehmen. Derzeit ist es rund ein Drittel. Aufgrund der Veränderungen wird Umschulung das bestimmende Thema der nächsten Jahre werden.

Je komplexer der Prozess der Digitalisierung der Arbeitswelt wird, desto größer sind die Erwartungen der Arbeitgeber und Befürchtungen der Arbeitnehmer.

2. Drei Thesen zur Digitalisierung der Arbeitswelt

In der digitalen Arbeitswelt erfolgt erstens eine Robotisierung und Automatisierung.²⁰ Das wird nachvollziehbar veranschaulicht durch die Gelenkarmroboter in der Autoindustrie.

Es wird zweitens – soweit möglich – eine Virtualisierung der Arbeit erfolgen.²¹ Das wird deutlich an der zunehmenden Anzahl an Videokonferenzen. Das könnte auch dazu führen, dass das Normalarbeitsverhältnis nicht mehr in einem festen Rahmen besteht, sondern ein Arbeitsplatz im virtuellen Raum sein kann. Die damit verbundenen festen Arbeitszeiten werden flexibler werden und könnten sich zugleich auch mehr an den Anforderungen der Beschäftigten orientieren. Als Symbol dafür kann Projektarbeit im digitalen Raum dienen.²² Dadurch lassen sich Gruppenarbeiten besser realisieren. Damit einhergehend besteht die Gefahr der zeitlichen und örtlichen Entgrenzung von Arbeit.²³ Hier bedarf es einer starken Mitwirkung, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestmöglich zu schützen.

In der digitalen Arbeitswelt werden drittens verschiedenste Daten gesammelt (Big Data)²⁴, beispielsweise bei der Zeiterfassung. Durch KI wird es gelingen, große Datenmengen auszuwerten. Somit wird sog. People Analytics möglich.²⁵ Die Analyse soll dem Personalmanagement ermöglichen,²⁶ Daten von Mitarbeitern zu erfassen und zu analysieren. Dazu können Stammdaten (z.B. Geschlecht), IT-Nutzungs- und Sensordaten (Social-Media-Aktivitäten, Google Anfragen, Gefühlsäußerungen in Mails), Human Resource-Instrumente (Leistungsbeurteilungen) und externe Daten (Arbeitgeberbewertungen) miteinander verbunden werden.

III. Mögliche Einsatzbereiche für KI in der Arbeitswelt

Im Rahmen des Bewerbermanagements kann KI zum Einsatz kommen.²⁷ Zum Beispiel kann KI bei der Vorauswahl, bei der Absage ungeeigneter Bewerber, beim Ranking der Bewerber und auch bei der automatischen Vorauswahl sinnvoll genutzt werden. Auch Bewerbungsgespräche könnten anhand von vorgefertigten Skripten im Videoformat erfolgen, dadurch ist eine Vorselektion der Bewerber möglich.

Natürlich wird KI auch bei laufenden Beschäftigungsverhältnissen zum Einsatz kommen, so beispielsweise bei Gehaltsveränderungen oder bei der Festlegung variabler Lohnbestandteile. Bei Förderung von Personal, etwa im Rahmen von Anmeldungen für Weiterbildungen, kann KI unterstützend tätig werden und darüber entscheiden, wer nach welchen Kriterien eine Förderung erhält. Dasselbe kann gleichermaßen auch für Versetzungen und Kündigungen gelten.

Im Arbeitsalltag wird KI mittels sog. KI-Assistenzsysteme weiter Einzug halten.²⁸ Im Bereich von Logistikdienstleistern unterstützen digitale Assistenten bereits jetzt die Mitarbeitenden,²⁹ so können sie beispielsweise mithilfe von Sprachausgabe Mitarbeitenden den Weg weisen. Weitere mögliche Einsatzszenarien können People Analytics sein, beispielsweise zur Verringerung der Fluktuationsquote, Stimmungsbarometer, Kommunikationsdiagramme, Gesundheitsförderung, Selbstkontrolle, Gamification etc.³⁰ Autonome Fahrzeuge auf Betriebsgeländen werden vielleicht zukünftig Normalität werden.

Die Anwendungsmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz im Arbeitsverhältnis sind vielseitig. Dabei besteht aufgrund der Komplexität von Künstlicher Intelligenz (sog. Black-Box-Phänomen³¹) ein Spannungsverhältnis zwischen KI und (u.a.) Betriebsverfassungs- bzw. Datenschutzrecht.

IV. Der Begriff der Künstlichen Intelligenz - interdisziplinäre Betrachtung

Was ist Künstliche Intelligenz? Die verschiedenen Fachdisziplinen beantworten diese Frage höchst unterschiedlich. Zunächst wird der Begriff der Künstlichen Intelligenz ausgehend von der Psychologie und Informatik untersucht. Im Anschluss daran werden Definitionsversuche im Bereich des Rechts, insbesondere in Hinblick auf das Europa- und Betriebsverfassungsrecht vorgenommen.

1. Psychologie

Bereits die Definition der menschlichen Intelligenz ist schwierig. In der Psychologie wird darunter heute die Fähigkeit verstanden, aus Erfahrungen zu lernen, Probleme zu lösen und sich an neue Situationen anzupassen.³² Dabei bestehen zwei Kontroversen. Es ist zum einen umstritten, ob es sich bei Intelligenz um eine Gesamtfähigkeit oder um viele Fähigkeiten handelt. Fraglich ist dabei zum anderen, ob Intelligenz messbar und lokalisierbar ist.³³ Es wird zwischen unabhängigen Intelligenzen unterschieden, nämlich in Hinblick auf die sprachliche, logisch-mathematische und die emotionale Intelligenz.³⁴

2. Informatik

Nach dieser Auffassung geht der Begriff der menschlichen Intelligenz zurück auf den Informatiker John McCarthy.³⁵ Er verstand darunter die Entwicklung von Maschinen, die sich in einer Art und Weise verhalten, die man als intelligent bezeichnen würde, wenn sich ein Mensch so verhalten würde.³⁶ Bereits ein Taschenrechner könnte demnach bei komplexen Rechnungen diese Definition erfüllen. Vielmehr geht es bei der KI um die Entwicklung von intelligenten Agenten, die durch eigene Erfahrungen selbstständig Ziele erreichen können,³⁷ das sog. maschinelle Lernen. Dabei steht es im Fokus, menschliche Erkennungs- und Denkprozesse zu formalisieren,³⁸ wozu u.a. Mustererkennung, maschinelles Lernen, Expertensysteme und maschinelles Planen und Handeln gehören. Unter KI wird in der Informatik eine Sammelbezeichnung für verschiedene Techniken verstanden,³⁹ dazu zählen die regelbasierten Systeme, neuronale Netze und intelligente Assistenten.

3. Recht

„Natürliche“ Intelligenz in Worten zu beschreiben, ist schwierig. Bei dem Versuch, Künstliche Intelligenz zu definieren, wird es umso komplizierter. Es gibt hierzu verschiedene Definitionsversuche. Häufig wird KI mit selbstlernenden Systemen oder maschinellem Lernen gleichgesetzt. Darunter werden autonome Entscheidungen verstanden, ohne dass sich Entscheidungsprozesse im Detail nachvollziehen lassen (Black Box). Der Algorithmus ist dabei die kleinste Einheit der KI.⁴⁰ Dabei handelt es sich um ein automatisiertes Verfahren, mit dem Input unter Anwendung bestimmter Regeln zu demselben Output umgewandelt wird.⁴¹

4. Europarecht

Die Künstliche Intelligenz hat eine hohe Priorität auf der politischen Agenda der Europäischen Kommission. Sie hat mit dem Verordnungsentwurf zur Künstlichen Intelligenz (2021/0106) vom 21.04.2021 den ersten Rechtsrahmen für Künstliche Intelligenz vorgelegt. Das Regelwerk soll sicherstellen, dass die Sicherheit und die Grundrechte von Menschen und Unternehmen beachtet und das Vertrauen der Menschen in die Schlüsseltechnologie KI gestärkt werden.⁴²

Die Begriffsbestimmung der KI ist zukunftsstauglich und technologieneutral.⁴³ Unter Künstlicher Intelligenz wird nach Art. 3 Nr. 1 KI-VO eine Software verstanden, *„die mit einer oder mehreren der in Anhang I aufgeführten Techniken und Konzepte entwickelt worden ist und im Hinblick auf eine Reihe von Zielen, die vom Menschen festgelegt werden, Ergebnisse wie Inhalte, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das Umfeld beeinflussen, mit dem sie interagieren.“* Im Rahmen des sachlichen Anwendungsbereichs wird auf den Anhang I zur Verordnung verwiesen. Problematisch erscheint bei der Definition, dass die weite Begriffsklärung nicht durch den Anhang I hinreichend konkretisiert wird. Einschränkungen des Anwendungsbereichs sind vorgesehen für bestimmte Wirtschaftsbereiche, besonders dann, wenn Produkte oder KI-Systeme als Sicherheitsbestandteile gelten.

5. Betriebsverfassungsrecht

Warum ist eine eigene Definition im Betriebsverfassungsgesetz wichtig? An diesen Begriff werden im Betriebsverfassungsgesetz bestimmte Rechte und Pflichten des Betriebsrates – etwa eine Unterrichtungspflicht – geknüpft. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält keine Legaldefinition, setzt den Begriff jedoch voraus. „Künstliche Intelligenz“ wird im Betriebsverfassungsgesetz an drei Stellen explizit genannt, nämlich im Rahmen der Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer gemäß § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, im Rahmen der Gestaltung von Arbeitsabläufen gemäß § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sowie im Rahmen von personellen Angelegenheiten gemäß § 95 Abs. 2a BetrVG.

Eine Definition von KI muss daher im Lichte des Zwecks des Betriebsrätemodernisierungsgesetz bestimmt werden, dessen Ziel es ist, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, komplexe informationstechnische Zusammenhänge zu verstehen, zu bewerten und mitzugestalten.⁴⁴

Unter Künstlicher Intelligenz im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes werden technische Systeme verstanden, die aufgrund von Informatikanwendungen in der Lage sind, ein menschenähnliches Verhalten nachzubilden, welches nicht vollständig vorhersehbar ist.⁴⁵

a) Merkmal 1: Informatikanwendungen

Unter Informatikanwendungen sind auch Methoden des maschinellen Lernens zu verstehen auf der Grundlage von Software und/oder Hardware.⁴⁶ Möchte der Arbeitgeber etwa im Rahmen einer Bewerberauswahl Software einsetzen, die ein Ranking vornimmt, würde diese Künstliche Intelligenz darstellen.

b) Merkmal 2: menschenähnliches Verhalten

Der Begriff der KI im Betriebsverfassungsgesetz setzt zwei Elemente voraus: Zum einen „Künstlich sein“ im Sinne von Technik und zum anderen Intelligenz im Sinne von menschenähnlichem Verhalten⁴⁷ am Maßstab des Menschen als geistig-sittliches Wesen, das darauf angelegt ist, sich in Freiheit selbst zu be-

stimmen. Die Intelligenz wird künstlich, wenn sie mit technischen Mitteln nachgebildet wird. Menschenähnlich sind beispielsweise Prognosen und Entscheidungen.⁴⁸ Die Auswahl und das Ranking von Bewerbern anhand verschiedener Kriterien entspricht beispielsweise einer menschenähnlichen Entscheidung. Die Übersetzung ist die Übertragung eines bestimmten Textes oder eines Wortes von einer Sprache in eine andere Sprache und stellt demnach eine menschenähnliche Fähigkeit dar, so dass es sich auch hier um Künstliche Intelligenz handelt.

c) Merkmal 3: nicht vollständig vorhersehbar

Die Komplexität informationstechnischer Systeme führt zu einer nicht vollständigen Vorhersehbarkeit, sog. Black-Box-Phänomen.

Die Übersetzung stellt ein vorhersehbares Ergebnis dar. Das Ranking von Bewerbern stellt ein nicht vollständig vorhersehbares Ergebnis dar. Das Ranking der Bewerber stellt nach diesem Merkmal also Künstliche Intelligenz dar, das Übersetzungsprogramm hingegen nicht.

C. Auswirkungen für die Praxis

Im Rahmen der Klärung von arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsrechten ist es erforderlich, dass überhaupt KI vorliegt. Dort wo „Big Data“ draufsteht, ist nicht zwingend „Künstliche Intelligenz“ enthalten. Ein Übersetzungsprogramm, was tatsächlich auch die Dolmetscherin ersetzen wird, stellt keine KI dar. Die Ergebnisse sind nämlich vorhersehbar, wie etwa bei einem Taschenrechner. In der Arbeitswelt wird der Mensch direkt mit dem Einsatz von menschenähnlichem Verhalten durch Informatikanwendungen konfrontiert und zum Teil ersetzt werden. Bei der Personalauswahl wird KI vorerst unterstützend eingesetzt werden.

Betriebsverfassungsrechtlich werden die Arbeitnehmervertretungen, soweit es zum Einsatz von KI kommt, unterrichtet werden müssen.

D. Literaturempfehlungen

Frank/Heine, Künstliche Intelligenz im Betriebsverfassungsrecht, NZA 2021, 1448.

Hofmann, Arbeit 4.0 – Digitalisierung, IT und Arbeit.

Fußnoten

- 1) Dieser Beitrag entstand unter Mitwirkung von Stephan Weiland, M.A., Ass. jur.

- 2) <https://katzlberger.ai/2020/03/13/die-besten-zitate-ueber-kuenstliche-intelligenz-in-deutscher-sprache/>, zuletzt abgerufen am 21.02.2022.
- 3) Kreuzer/Sirrenberg, Künstliche Intelligenz verstehen, S. 107-257.
- 4) Rannenberg, Erhebung und Nutzbarmachen zusätzlicher Daten – Möglichkeiten und Risiken, in: Maurer/Gerdes/Lenz/Winner, Autonomes Fahren, S. 517 f.
- 5) Graf Ballestrem/Bär/Gausling/Hack/Oelffen, Künstliche Intelligenz, Rechtsgrundlagen und Strategien in der Praxis, 2020.
- 6) <https://vhbus.de/emoin-bilanz/>, zuletzt abgerufen am 21.02.2022.
- 7) Bundesanstalt für Dienstleistungsaufsicht, Big Data trifft auf Künstliche Intelligenz, Studie, 2018, S.
- 8) Hermeier/Heupel/Fitchner-Roasada, Arbeitswelten der Zukunft, passim.
- 9) Stich/Gudergan/Senderek, Arbeiten und Lernen in der digitalisierten Welt, in: Hirsch-Kreinsen/Itermann/Niehaus, Digitalisierung industrieller Arbeit, 2. Aufl., S. 144.
- 10) Bauer/Hofmann, Arbeit, IT und Digitalisierung, in: Hofmann, Arbeit 4.0 – Digitalisierung, IT und Arbeit, S. 3 f.
- 11) Stich/Gudergan/Senderek, Arbeiten und Lernen in der digitalisierten Welt, in: Digitalisierung industrieller Arbeit, 2. Aufl., S. 144.
- 12) Sextro/Sauer/Albert, New Work – wie die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert, S. 81-104.
- 13) Bauer/Hofmann, Arbeit, IT und Digitalisierung, in: Hofmann, Arbeit 4.0 – Digitalisierung, IT und Arbeit, S. 3 f.
- 14) Bühl, Die virtuelle Gesellschaft des 21. Jahrhunderts, S. 214.
- 15) Praxisbeispiele bei: Wierse/Riedel, Smart Data Analytics, Kapitel 4.
- 16) Ng/Soo, Data Science – was ist das eigentlich?!, S. 7 f.
- 17) Stettes, Jobkiller oder Jobknüller? Beschäftigungsperspektiven im digitalen Wandel, in: Rump/Eilers, Die vierte Dimension der Digitalisierung, S. 129.
- 18) Stettes, Jobkiller oder Jobknüller? Beschäftigungsperspektiven im digitalen Wandel, in: Rump/Eilers, Die vierte Dimension der Digitalisierung, S. 129.
- 19) <https://www.ag5.com/de/future-of-jobs-report-2020-des-wef/#robotisering>, zuletzt abgerufen am 21.02.2022.
- 20) Mutius, Disruptive Thinking, S. 163.
- 21) Mayer-Ahuja, Entgrenzung von Arbeit im Bereich der Neuen Medien, in: Hirschfelder, Die Virtualisierung der Arbeit, S. 268 f.

- 22) Kurt, Schutz und Verantwortung in der digitalen und globalen Arbeitswelt, S. 226.
- 23) Mayer-Ahuja, Entgrenzung von Arbeit im Bereich der Neuen Medien, in: Hirschfelder, Die Virtualisierung der Arbeit, S. 268 f.
- 24) Rudel, People Analytics, S. 127 ff.
- 25) Isson/Harriott, People Analytics in the Era of Big Data, S. 32 ff.
- 26) Wirges/Ahlbrecht/Neyer, HR-Analytics, S. 9 ff.
- 27) Verhoeven, Digitalisierung im Recruiting, S. 9 ff.
- 28) Wagner, Konnektivität von Assistenzsystemen, S. 21 ff.
- 29) Stötzle/Schmidt/Kille, Digitalisierungswerkzeuge in der Logistik, S. 40 f.
- 30) Blum, People Analytics, Eine datenschutzrechtliche Betrachtung moderner Einsatzszenarien für automatisierte, datenbasierte Entscheidungen, passim.
- 31) Martini, Blackbox Algorithmus, S. 28 f.
- 32) Funke/Vaterrodt, Was ist Intelligenz?, S. 108 f.
- 33) Funke/Vaterrodt, Was ist Intelligenz?, S. 108 f.
- 34) Maltby/Day/Macaskill, Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz, S. 535 ff.
- 35) Liggesmeyer, Künstliche Intelligenz in der modernen Welt, in: Krabbe/Niemann/Woedtke, Künstliche Intelligenz, S. 111.
- 36) Liggesmeyer, Künstliche Intelligenz in der modernen Welt, in: Krabbe/Niemann/Woedtke, Künstliche Intelligenz, S. 111.
- 37) Sprenger/Engemann, Internet der Dinge, S. 184.
- 38) Lunze, Künstliche Intelligenz für Ingenieure, S. 4.
- 39) Schlobinski/Siebold, Wörterbuch der Science Fiction, S. 136.
- 40) Bernhard/Mühling, Verantwortungsvolle KI im E-Commerce, S. 31.
- 41) Pomberger/Dobler, Algorithmen und Datenstrukturen, S. 33.
- 42) ErwG 1 KI-VO; Ausführlich zur KI-VO: Lodigkeit, AnwZert ITR 24/2021 Anm. 2 sowie Lodigkeit, AnwZert ITR 1/2022 Anm. 2.
- 43) So auch: Bomhard/Merkle, RD 2021, 276 ff.
- 44) BT-Drs. 19/28899, S. 14.

- 45) Frank/Heine, Künstliche Intelligenz im Betriebsverfassungsrecht, NZA 2021, 1448.
- 46) BT-Drs. 19/28899, S. 14.
- 47) BT-Drs. 19/28899, S. 14.
- 48) BT-Drs. 19/28899, S. 14.