

# Künstliche Intelligenz: Gekommen, um zu bleiben

## Changemanagement bei der KI-Einführung im Unternehmen

In jedem fünften Unternehmen (20 Prozent) wird Künstliche Intelligenz (KI) bereits genutzt, so meldete das Statistische Bundesamt für 2024 – hauptsächlich in mittleren und größeren Unternehmen. In 2023 lag diese Zahl noch bei 12 Prozent. Was tun als Betriebsrat, wenn ein Arbeitgeber mit dem Anliegen auf ihn zukommt, KI im Unternehmen einzusetzen?

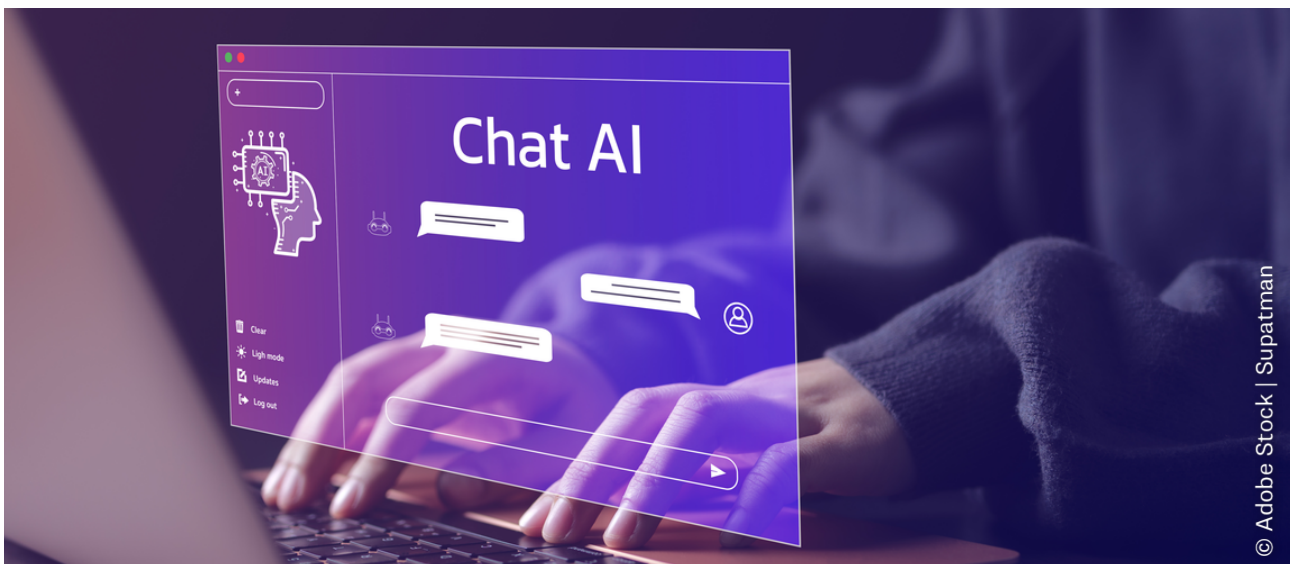


**Anne Schweppenhäuser, Arbeits- und Organisationspsychologin**

Arbeits- und Organisationspsychologin

Stand: 9.5.2025

Lesezeit: 03:15 min



Sparkasse, DM, Merck, Siemens und Rossmann – all diese Unternehmen setzen KI bereits als Assistenz ein. Und Otto, Bosch, Telekom und SAP nutzen KI in ihren Geschäftsprozessen, so liest man es bei [gruender.de](https://www.gruender.de).

*Betriebsräte müssen sich zunächst kundig machen: Welche Potenziale hat der KI-Einsatz im Unternehmen, welche Auswirkungen sind die Folge?*

Fakt ist: Es entsteht eine neue Situation für Betriebsräte, die sich erst einmal kundig machen müssen, was es mit KI auf sich hat, in welchen Bereichen des Unternehmens es Potenziale für den Einsatz von KI gibt und welche Auswirkungen ganz konkret auf die Mitarbeiter zukommen können und werden.

Auch steht die zukunftsorientierte Frage im Raum, wie sich der Einsatz von KI auf die Fertigkeiten und Qualifikationen der Beschäftigten auswirkt und wie mit möglichen „KI-Verlierern“ innerhalb der Belegschaft umgegangen wird.

### Handlungsfelder des Betriebsrats

Wenn ein Arbeitgeber mit dem Anliegen auf den Betriebsrat zukommt, KI im Unternehmen einzusetzen, ist das Folgende zu klären:

- **Mitbestimmung:** Bei der Einführung von KI handelt es sich um mitbestimmungsrelevante Themen (Einführung neuer Technologien), die mehr oder weniger direkte Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitsplätze, -prozesse und -inhalte.
- **Datenschutz:** Bei der Nutzung von großen Datenmengen innerhalb der KI achtet der Betriebsrat darauf, dass die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter und Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) eingehalten werden.
- **Ethische Aspekte:** Damit Entscheidungen durch KI fair, transparent und nachvollziehbar erfolgen können, ist wesentlich, offenzulegen, auf welche Datenbasis sich die eingesetzte KI bezieht. Welche Aufgaben bleiben beim Menschen – welche Aufgaben soll/kann die KI problemlos übernehmen?
- **Weiterbildung und Qualifikation:** Betroffene Mitarbeiter werden in die Lage versetzt, ein vertiefendes Verständnis der eingesetzten KI-Anwendung zu erwerben und angemessen mit der neuen Technologie umzugehen.

---

*Betriebsräte sollten geprüfte Ansätze und Werkzeuge des Changemanagements kennen.*

---

### Changemanagement: KI-Einführung im Unternehmen

Parallel zu diesen Fragestellungen ist es notwendig, als Betriebsrat die Einführung von KI als komplexen Change-Prozess im Unternehmen zu begreifen und zu begleiten. Ein erfolgreiches Changemanagement umfasst:

- einen konkreten Projektplan zu erstellen,
- alle Betroffenen mit einzubeziehen,
- die Einführung von KI durch ehrliche Kommunikation transparent zu begleiten.

Hier ist es wichtig für Betriebsräte, geprüfte Ansätze und Werkzeuge des Changemanagements zu kennen, um sie für die Gestaltung dieser KI-Einführung wirksam einzusetzen.



**Tipp:** Das ifb bietet vielfältige und unterschiedliche Weiterbildungsformate an, um Betriebsräte auf ihre Rolle des „Gestalters einer zukunftsfähigen, fairen und transparenten Arbeitswelt“ optimal vorzubereiten.

#### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG    © 2025**