



19. November 2025

MIT KI LERNEN FÜR GESETZLICHE INTERESSENVERTRETUNGEN GESTALTEN



Franziska Köpnick (Bildungsreferentin bei ver.di b+b), **Maxie Wolter** (ver.di b+b, Abteilung Digitale Bildung) und **Dr. Alexander Silbersdorff** (Universität Göttingen)

Claudia, 34, arbeitet in einem Pflegebetrieb und wurde neu in den Betriebsrat gewählt. Für sie beginnt eine spannende, aber auch herausfordernde Zeit. Schon in der ersten Woche erfährt sie von ihren Kolleg*innen, dass sie Anspruch auf Weiterbildung hat. Zum Einstieg bietet ver.di Bildung und Beratung das BR 1-Grundlagenseminar an. Dort lernen Neugewählte wie Claudia die Aufgaben und Rechte des Betriebsrats kennen, üben Abläufe der Gremienarbeit und entwickeln erste Ideen für ihre Interessenvertretung.

Bisher stehen in Präsenzseminaren Inputs, Gruppenarbeiten und Übungen mit Gesetzestexten im Mittelpunkt. Selbstorganisiertes Lernen spielt kaum eine Rolle. Mit unserem Forschungsprojekt AI4gIV Augmented Interaction using AI in Blended Learning Angeboten für gesetzliche Interessenvertretungen) soll sich das ändern: Claudia kann künftig mit Unterstützung einer datenschutzkonformen generativen KI ihr Lernen stärker selbst gestalten. Unsere Anwendung heißt DIVA (Digitale InteressenVertretungsAssistentin) und wird didaktisch in Seminare eingebunden.

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt vereint Wissenschaft und Praxis: Die Universität Göttingen leitet das Projekt und erforscht Nutzen und Architektur der KI, die TU Clausthal entwickelt die Sprachmodelle und ver.di b+b lotet die didaktischen Einsatzmöglichkeiten von DIVA aus und erprobt sie in Seminaren. Ziel ist es, Lernräume zu gestalten, in denen gesetzliche Interessenvertretungen mit KI eigenständig Ziele setzen, Lernwege reflektieren und strategisch arbeiten – nicht bloß Wissen abrufen.

DIVA bietet sechs Rollen, von denen drei für die Bildungsarbeit besonders zentral sind: In einer Rolle vermittelt sie rechtliche Grundlagen, ordnet Begriffe ein und stellt praxisnahe Beispiele bereit – individuell und jederzeit abrufbar. In einer weiteren unterstützt sie Lernende bei der Zielformulierung, gibt Feedback und begleitet den Praxistransfer. Zudem kann sie als Rollenspielpartnerin agieren und so realitätsnahe Übungssituationen ermöglichen. Für Seminarleitungen (Teamende) bedeutet das eine Entlastung von Routinen: Sie gewinnen Freiraum, um stärker als Moderator*innen, Diskussionspartner*innen und politische Begleiter*innen zu wirken. Ihre Rolle verändert sich – weg von reiner Wissensvermittlung hin zu dem, was sie am besten können: Lernprozesse anregen, einordnen und kritisch begleiten.

Lernen neu denken – Future Learning in Erwachsenenbildung und Weiterbildung

Dass Claudia künftig nicht nur von Teamenden, sondern auch von einer KI unterstützt wird, ist kein technisches Gimmick, sondern Ausdruck eines grundlegenden Wandels. Klassische Frontalvermittlung passt immer weniger zu Erkenntnissen der Lern- und Hirnforschung: Nachhaltiges Lernen entsteht durch aktives Ausprobieren, Reflexion und Austausch.

Rolf Arnold beschreibt in seiner “Ermöglichungsdidaktik“ Lehrende nicht als reine Wissensvermittler*innen, sondern als Gestalter*innen von Lernumgebungen. Entscheidend sind Selbststeuerung, Vielfalt und die produktive Nutzung von Fehlern. Auch Werner und Simon Sauter betonen, dass Lernen nur wirkt, wenn es an reale Praxisprojekte gekoppelt ist. „Lernen auf Vorrat“ verliert dagegen schnell an Wert. John Erpenbeck hebt hervor: Kompetenzentwicklung bedeute immer Selbstorganisation – Wissen allein genüge nicht, es brauche die Fähigkeit, in offenen Situationen verantwortlich zu handeln.

Vor diesem Hintergrund kann generative KI zum Gamechanger werden. Sie individualisiert Lernprozesse, verknüpft sie mit realen Kontexten und eröffnet Raum für Reflexion. Claudia kann Grundlagen in ihrem Tempo erschließen, auf ihre betriebliche Praxis beziehen und im Dialog mit der KI Lösungswege erproben. Entscheidend ist die didaktische Einbettung: KI liefert Impulse, die kritisch geprüft, verglichen und vertieft werden.

Für die Projektpartner*innen heißt das: Mit Projekten wie AI4gIV verlassen wir bewusst die tradierten Pfade. Wir entwickeln Lernarrangements, die Selbstorganisation, Praxisnähe und digitale Unterstützung verbinden.

Sicherheit und Verlässlichkeit – DIVA als gewerkschaftliches Projekt

Vertrauen ist entscheidend, denn Arbeit von gesetzlichen Interessenvertretungen erfordert höchste Sensibilität. Deshalb wird DIVA auf deutschen Servern der GWDG (Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung mbH Göttingen) betrieben, eingebettet in ein Hochleistungsrechenzentrum für kritische Infrastruktur. So werden alle Daten datensparsam verarbeitet und datenschutzkonform geschützt.

Kommerzielle Lösungen, die eine Datenweitergabe erfordern, schließen wir bewusst aus. Stattdessen setzen wir auf Open-Source-Sprachmodelle und nutzen im Rahmen von AI4gIV die Kapazitäten der Nationalen Hochleistungsrechenzentren. Gemeinsam mit unseren Projektpartner*innen – darunter ver.di- Bildungszentrum Walsrode, Bildungszentrum der IGM in Sprockhövel, IG BCE Kompetenzzentrum Bildung, das Bildungszentrum Oberjosbach der NGG sowie der Bund-Verlag – entwickeln und verbessern wir die Modelle kontinuierlich weiter. So entsteht nach und nach eine KI, die gewerkschaftliche Perspektiven von Beginn an berücksichtigt und zugleich rechtliche Fragen, inhaltliche Genauigkeit, Barrierefreiheit, didaktische Qualität und Akzeptanz im Blick behält.

Vor dem Hintergrund dieses anspruchsvollen Ziels wissen wir, dass KI-Einsatz auch Risiken birgt: rechtliche Fragen, inhaltliche Genauigkeit, barrierefreie Gestaltungsansprüche, didaktische Balance und Akzeptanz müssen laufend geprüft und gestaltet werden. Genau deshalb binden wir von Anfang an die Expertise aus der Gewerkschaftsfamilie ein.

Für Claudia bedeutet das: Sie kann die KI nutzen, ohne Sorge um ihre Eingaben. Im Seminar wird DIVA pädagogisch begleitend eingesetzt, sodass sie kritisch reflektieren und mögliche Fehler erkennen kann. Sie ist keine Autorität, sondern Impulsgeberin – Teilnehmende behalten die Verantwortung und lernen, Vorschläge zu prüfen, zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.



Workshop in Göttingen / April 2025

Warum dieser Ansatz besonders für gesetzliche Interessenvertretungen wichtig ist

Gesetzliche Interessenvertretungen arbeiten in einem komplexen Umfeld: Sie müssen Gesetze verstehen, auf betriebliche Situationen anwenden und in Verhandlungen Lösungen entwickeln. Gefragt ist nicht bloß Wissen, sondern Kompetenz – die Fähigkeit, Situationen zu analysieren, Optionen abzuwägen und Entscheidungen zu treffen. Diese entsteht nur durch praxisnahes, selbstorganisiertes Lernen.

Hinzu kommt: Gesetzliche Interessenvertretungen sind keine „frei gewählten Lernenden“, sondern Kolleg*innen mit wenig Zeit, die sich ihr Mandatswissen neben Schichtdienst, Pflege oder Büroarbeit aneignen. Klassische Inputformate stoßen hier an Grenzen.

Selbstgesteuertes Lernen mit KI-Unterstützung dagegen ermöglicht individuelles Tempo, Praxisnähe und die Bearbeitung individueller Fragen.

Auch politisch ist dieser Wandel bedeutsam: Mitbestimmung braucht gesetzliche Interessenvertretungen, die Unsicherheit aushalten, Positionen entwickeln und Strategien gestalten können. KI eröffnet dafür neue Räume – für Reflexion, Argumentation und Praxistransfer.

KI verändert nicht nur Prozesse – sie verändert Arbeit selbst

In vielen Branchen steht nicht nur die Unterstützung durch KI im Fokus, sondern auch die Verdrängung von Tätigkeiten. Automatisierung und datenbasierte Entscheidungen verändern Berufsbilder und schaffen Unsicherheit. Für gesetzliche Interessenvertretungen ist das eine politische Kernaufgabe: Sie müssen diese Entwicklungen im Sinne von Humanität, sozialer Gerechtigkeit und Teilhabe mitgestalten.

Dazu gehört, dass sie selbst mit KI arbeiten. Nur wer mit der Funktionsweise, Chancen und Grenzen Erfahrung hat, kann Risiken erkennen und fundiert mitreden. KI-gestützte Bildungsangebote wie AI4gIV sind deshalb mehr als Lernhilfen – sie sind ein Beitrag zur Sicherung menschenwürdiger Arbeit in der Arbeitswelt von heute und morgen.

Noch ist AI4gIV in der Entwicklung. Gemeinsam mit allen Projektpartner*innen gestalten wir KI nicht als technische Spielerei, sondern als pädagogisch eingebetteten Lerncoach: Er ergänzt Seminare, gibt Impulse, stellt Rückfragen und ermöglicht individuelle Lernwege.

Dass KI in der Bildung kontrovers diskutiert wird, ist bekannt: zwischen Euphorie („Lernen auf Knopfdruck“) und Skepsis („Maschinen ersetzen Pädagogik“). Für die gewerkschaftsnahe Bildung lautet die entscheidende Frage: Wie stärken wir Mitbestimmung in digitalisierten Betrieben und qualifizieren die Menschen, die sie tragen? Gesetzliche Interessenvertretungen begegnen KI schon heute bei Schichtplanung, Leistungssteuerung oder Qualifizierung. Eine zeitgemäße Weiterbildung ist hier Voraussetzung, nicht Zusatz.

Vor diesem Hintergrund ist DIVA mehr als ein Werkzeug: Sie wird zu einem Pfeiler eines Lernens, das eigenständig, praxisnah und verantwortungsbewusst bleibt. Doch wie sieht das konkret in unseren Seminaren aus?

Didaktische Einbettung im BR 1 – drei Anwendungsbeispiele

Für Claudia bedeutet das: Sie lernt nicht nur Paragraphen, sondern erlebt sie in konkreten Situationen. Prüft sie einen Protokollauszug, fragt die KI: „Was fehlt hier noch, damit der Beschluss rechtssicher ist?“ Im Rollenspiel mit einer „Arbeitgeber-KI“ erkennt sie Lücken in ihrer Argumentation. Abends in der Bildungsstätte reflektiert sie ihre Lernziele, und die KI fragt nach: „Was willst du morgen ausprobieren?“

DIVA unterstützt auf drei Ebenen:

1. **Vor dem Seminar** hilft sie beim Formulieren individueller Ziele. Aus einer vagen Erwartung wie „Ich weiß nicht, was auf mich zukommt“ wird ein konkretes Anliegen: „Ich möchte lernen, wie man Beschlüsse rechtssicher fasst und protokolliert.“ Wer möchte, kann erste Praxisfälle aus dem Betrieb einbringen. So beginnt die Lernreise schon vor dem Seminar.
2. **Im Seminar** begleitet DIVA Arbeitsaufträge, strukturiert Materialien, schlägt Formulierungen vor, übernimmt Rollen in Fallübungen und verknüpft Aufgaben mit rechtlichen Grundlagen. Sie agiert wie eine Lernpartnerin, die jederzeit verfügbar ist – als Coach, Ideengeberin und Rollenspielerin. Claudia erlebt dadurch, dass sie nicht auf Frontalinput angewiesen ist, sondern aktiv experimentieren und reflektieren kann.
3. **Nach dem Seminar** setzt DIVA Erinnerungen und Transferimpulse: „Was wolltest du ausprobieren? Was ist passiert? Welche Unterstützung brauchst du als Nächstes?“ So bleibt der Lernprozess nicht im Seminarraum stecken, sondern wirkt in den Alltag hinein.

Die Leitidee lautet: Selbstorganisation stärken, Praxisnähe erhöhen, Teamende entlasten. Dahinter stehen drei Prinzipien:

- **Selbstorganisation:** Lernende halten die Zügel, DIVA ist Coach, der Fragen stellt, Lernpfade sichtbar macht und auf Hürden reagiert.
- **Praxisnähe:** Inhalte docken an reale Situationen an – Einladungen, Protokolle, Gesetzesbezüge, Konflikte im Betrieb.
- **Teamenden-Stärkung:** Indem DIVA Routineaufgaben übernimmt, bleibt Teamenden mehr Zeit für Diskussion, Einordnung und Strategie.

Im Projekt wird DIVA zudem als Mentor*innen-Persona ausgestaltet, die drei Kernhaltungen verkörpert: Weitsicht, Gerechtigkeit und Pragmatismus. Mal fordert sie Claudia heraus, langfristig zu denken, mal ermutigt sie, für Fairness einzutreten, mal hilft sie, komplexe Sachverhalte klar zu benennen. So wird sie zu einer ständigen Begleiterin, die keine fertigen Antworten gibt, sondern Impulse, die Claudia im Austausch mit ihrer Gruppe weiterdenken kann.

Lernen wird dadurch nicht nur Fachtraining, sondern auch Übung in Haltungsarbeit: Wofür stehe ich? Auf welcher Grundlage treffe ich Entscheidungen, die im Betrieb Bestand haben?

Anwendungsbeispiel 1 – Willkommen im BR: Ein erstes Gespräch mit dem Arbeitgeber

Claudia sitzt mit ihrer Kleingruppe vor einer E-Mail des Arbeitgebers: „Herzlich willkommen im Betriebsrat“, schreibt der Personalleiter – und betont, man wolle künftig „reibungslos

zusammenarbeiten“. Was freundlich klingt, wirft Fragen auf: Welche Interessen stehen hier im Raum?

Die Gruppe markiert Auffälligkeiten und wechselt die Perspektiven: Arbeitgeber, Betriebsrat, Belegschaft. Dann wird die KI einbezogen. Mit dem Prompt *„Du bist Argumentationstrainerin. Hilf mir mit 1. zwei Argumenten für die BR-Sicht, 2. einer möglichen Gegenposition samt Antwort, 3. einem Vorschlag für konstruktive Zusammenarbeit“* liefert DIVA erste Stichpunkte. Diese dienen als Impuls, nicht als fertige Lösung. Die Gruppe prüft, ergänzt und schärft nach.

Im Plenum folgt ein Rollenspiel „erstes Treffen mit dem Arbeitgeber“. Mit den KI-Inputs und eigenen Ideen treten die Teilnehmenden ins Gespräch. Beobachtet wird: Welche Interessen wurden sichtbar? Wurde Vertrauen gestärkt oder untergraben?

So erleben die Lernenden, dass Betriebsratsarbeit den Spagat zwischen Konfrontation und Kooperation verlangt – klare Positionen beziehen, Rechte durchsetzen und trotzdem Lösungen suchen.

Anwendungsbeispiel 2 – Die KI als Wissensfinderin

Im BR1-Seminar geht es um §§ 2, 74 und 75 BetrVG – Grundsätze, die oft abstrakt wirken. Hier tritt DIVA als „Wissensfinderin“ auf.

Jede Gruppe wählt einen Paragraphen, liest ihn vor und formuliert einen Klartext-Prompt: *„Fasse den Text in drei Sätzen in einfacher Sprache zusammen und nenne ein Beispiel aus dem Arbeitsalltag.“* Binnen Sekunden liefert DIVA eine verständliche, alltagsnahe Antwort.

Die Gruppe prüft kritisch: Trifft sie den Kern? Passt sie zu Erfahrungen aus dem Betrieb? Was bleibt unklar? Schlagworte werden gesammelt, bei Bedarf nachgefragt – etwa: *„Erkläre ‚vertrauensvoll‘ so, dass es eine Kollegin ohne juristische Kenntnisse versteht.“*

Im Plenum präsentieren die Gruppen ihre Ergebnisse als kurze Pitches mit Beispielen. DIVA wirkt hier als Übersetzerin und Ideengeberin, die den Zugang erleichtert.

Anwendungsbeispiel 3 – KI als Coach für Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist eine oft unterschätzte, aber zentrale Aufgabe des Betriebsrats: Nur wer sichtbar ist, erreicht Kolleg*innen und schafft Vertrauen. Im BR 1-Seminar üben die Teilnehmenden dies an einer eigenen Station – unterstützt durch DIVA in der Rolle des Coachs.

Der Einstieg lautet: „*Wen wollt ihr erreichen?*“ Die Gruppen entwickeln Zielgruppenprofile. Wenn die Worte fehlen, unterstützt die KI: Sie macht Merkmale sichtbar und stellt Rückfragen wie „*Welche Kanäle nutzen diese Personen?*“ oder „*Welche Sprache spricht sie an?*“

Dann formuliert jede Gruppe eine Botschaft. DIVA schlägt Varianten vor – sachlich, emotional oder knapp. Doch die Entscheidung liegt bei den Lernenden, die vergleichen und begründen.

Zum Abschluss folgt ein „Gallery Walk“: Alle Ergebnisse werden ausgehängt, betrachtet und diskutiert. Auf Wunsch liefert die KI weitere Impulse – etwa Social-Media-Beispiele oder Erfahrungen aus anderen Betrieben. Entscheidend ist nicht das perfekte Plakat, sondern das bewusste Gestalten von Kommunikation und das Erkennen, wie Öffentlichkeitsarbeit Mitbestimmung sichtbar macht.

Fazit und Ausblick

DIVA ersetzt keine Teamenden, bewertet keine Personen und trifft keine Entscheidungen. Sie ist kein Rechtsbeistand, sondern ein Werkzeug, das Lernprozesse anstößt und begleitet – unter klaren Leitplanken: Vorschläge bleiben Entwürfe, Quellen werden transparent benannt.

Zunächst ist DIVA ausschließlich für den Einsatz in Bildungsangeboten konzipiert. Hier soll sie Lernprozesse unterstützen, die Rolle der Teamenden ergänzen und neue Formen des Lernens erproben. Welche weiteren Einsatzmöglichkeiten sich darüber hinaus eröffnen, wird die Zukunft zeigen.

Mit Mentor*innen-Personas und Praxisbeispielen zeigt sich, wie KI Lernwege unterstützen kann: Sie übersetzt juristische Sprache, fördert Perspektivwechsel und macht Mitbestimmung sichtbar. Die Verantwortung bleibt bei den Teilnehmenden – DIVA begleitet, stärkt und eröffnet neue Räume.

So entsteht im BR1 ein Resonanzraum, in dem juristisches Wissen, Haltung und persönliche Erfahrung zusammenfinden. AI4gIV ist ein Erprobungsprojekt: Es testet neue Lernformen, sammelt Erfahrungen und entwickelt DIVA gemeinsam mit Teilnehmenden und Teamenden weiter. Nutzen, Grenzen und Anpassungen werden fortlaufend geprüft.

Claudia steht dabei stellvertretend für reale Kolleg*innen: Vielleicht sitzt sie nach einem Seminartag am Frühstückstisch in der Bildungsstätte, ruft DIVA auf und fragt: „Wie erkläre ich meinen Kolleg*innen morgen, warum wir Mitbestimmung bei der Schichtplanung brauchen?“ Die Antwort ist kein Patentrezept, sondern ein Impuls – der Rest entsteht im gemeinsamen Handeln des Gremiums.

Darin liegt die Stärke: DIVA ersetzt den politischen Prozess nicht, sie stärkt ihn. Sie gibt gesetzlichen Interessenvertretungen Werkzeuge, ihre Verantwortung kompetent,

selbstbewusst und solidarisch wahrzunehmen. Ob und in welchem Umfang das gelingt, wird die weitere Erprobung zeigen – und wertvolle Erkenntnisse für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit liefern.

Link zum Forschungsprojekt: <https://www.uni-goettingen.de/en/694166.html>

(der gesamte Artikel wurde mit Unterstützung generativer KI erstellt)

Literatur:



Arnold, R.; Schüssler, I. (Hrsg.) (2010): *Ermöglichungsdidaktik. Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen*. Schneider Hohengehren

Arnold, R.; Schön, M. (2019): *Ermöglichungsdidaktik – ein Lernbuch*. hep Verlag

Sauter, W.; Sauter, S. (2013): *Workplace Learning: Integrierte Kompetenzentwicklung mit kooperativen und kollaborativen Lernsystemen*. Springer Gabler, Wiesbaden

Erpenbeck, J.; von Rosenstiel, L.; Grote, S.; Sauter, W. (2017): *Handbuch Kompetenzmessung*. 3., überarb. u. erw. Aufl., Schäffer-Poeschel

AUTOREN



Franziska Köpnick

Franziska Köpnick ist Bildungsreferentin bei ver.di b+b mit Schwerpunkt auf der Entwicklung und Umsetzung digitaler Lehr-Lernprozesse und Blended-Learning-Formate.

[Alle Beiträge ansehen](#)



Maxie Wolter

Maxie Wolter leitet bei ver.di b+b die Abteilung Digitale Bildung und verantwortet den strategischen Ausbau des digitalen Lernangebots sowie die Weiterentwicklung von Blended-Learning-Formaten.

[Alle Beiträge ansehen](#)



Dr. Alexander Silbersdorff

Dr. Alexander Silbersdorff leitet die Arbeitsgruppe Learning Analytics and Data Literacy an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen.

[Alle Beiträge ansehen](#)