

## KI und Mitbestimmung

Kaum ein Thema in der Arbeitswelt – zumindest in den Bereichen Kommunikation und Medien – hat in den vergangenen rund eineinhalb Jahren derart an Bedeutung gewonnen wie das Thema Künstliche Intelligenz. Obgleich in vielen Bereichen bereits seit Jahren erfolgreich eingesetzt, hat sich mit der erstmaligen freien Verfügbarkeit von ChatGPT im November 2022 eine enorme Dynamik ergeben. Kaum eine Woche vergeht seither, ohne dass es neue Meldungen zu KI gibt. Der potentielle Anwendungsbereich für KI ist enorm, die damit verbundenen Chancen und Risiken sind es nicht minder. Das haben natürlich auch die Verleger erkannt und richten ihre Unternehmen zunehmend entsprechend aus. Grund genug, sich das Thema aus Sicht des Betriebsrates näher anzuschauen und sich mit der Frage zu befassen, ob und in welchem Umfang Berührungspunkte zwischen KI und dem Betriebsrat bestehen.

### Anhaltender Widerstand

Und dennoch, aller Deutlichkeit zum Trotz, ist auch 16 Monate nach dieser Entscheidung mancherorts ein erstaunliches Beharrungsvermögen, gerichtet auf den Status quo ante, festzustellen. Das Hauptargument, das Betriebsräten wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diesem Zusammenhang immer wieder entgegengehalten wird, ist das – angebliche – Fehlen einer entsprechenden gesetzlichen Regelung durch den deutschen Gesetzgeber. Stützte sich diese Argumentation zunächst auf den – unter Juristen

keineswegs unumstrittenen – Ansatz, die Entscheidung des EuGH wirke erst nach Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber, so lautet seit der durch das BAG festgestellten Verpflichtung die Einlassung nunmehr: „Wir warten auf die entsprechende Änderung des Arbeitszeitgesetzes“.

### Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 hat der Gesetzgeber erstmals der rasanten Entwicklung des Themas KI innerhalb der Arbeitswelt im Betriebsverfassungsgesetz Rechnung getragen und die Möglichkeiten des Betriebsrates im Zusammenhang mit der Einführung und Nutzung Künstlicher Intelligenz an verschiedenen Stellen ein Stück weit verbessert. Die in diesem Kontext relevanteste Verbesserung betrifft den in § 80 Abs. 3 BetrVG geregelten Anspruch des Betriebsrates, in komplexen Sachfragen auf die Unterstützung durch einen Sachverständigen zurückgreifen zu dürfen. Der Anspruch steht grundsätzlich unter der Voraussetzung der Erforderlichkeit, d. h. der Betriebsrat muss regelmäßig darlegen und im Streitfall beweisen, dass die Sachfrage derart komplex ist, dass sie für ihn nur mithilfe eines Sachverständigen zu beurteilen ist. Mit dem durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz neu eingefügten Satz 2 in § 80 Abs. 3 BetrVG gilt diesbezüglich nunmehr insoweit eine Ausnahme, als in Fragen der Einführung oder Anwendung von KI die Erforderlichkeit für die Inanspruchnahme eines Sachverständigen als gegeben gilt. Dem Betriebsrat bleibt somit hier die teilweise mühevoll Darlegung der Erforderlichkeit erspart.

# BETRIEBSRÄTE-INFO 2/2024

17.05.2024

Weitere Verbesserungen für den Betriebsrat im Zusammenhang mit dem Thema KI sieht das Gesetz im Bereich der Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrates sowie bei Auswahlrichtlinien durch KI vor. So stellt der neue § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nunmehr unmissverständlich klar, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend auch über die Planung des Einsatzes Künstlicher Intelligenz zu unterrichten hat und gemäß Abs. 2 die konkreten Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu beraten hat. Geht es bei der Einführung und Anwendung von KI um die Aufstellung von Auswahlrichtlinien gemäß § 95 Abs. 1 und 2 BetrVG – beispielsweise zur Vorbereitung und Umsetzung personeller Einzelmaßnahmen – so stellt Absatz 2a nunmehr sicher, dass die in den Absätzen 1 und 2 geregelten Vorgaben auch dann gelten, „wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt“.

## KI und Mitbestimmung

Nachdem es der Gesetzgeber trotz der vielfältigen Anknüpfungspunkte und Risiken, die eine Verwendung von KI und softwarebasierten Systemen impliziert, offensichtlich nicht für nötig befunden hat, hierfür einen eigenen Mitbestimmungsstatbestand in § 87 Abs. 1 BetrVG zu schaffen, fehlt es dem Betriebsrat nach wie vor an einem expliziten Mitbestimmungsrecht. Allerdings bedeutet dies keineswegs, dass der Betriebsrat damit bei der Einführung und Anwendung von KI im Unternehmen aus § 87 Abs. 1 BetrVG „entlassen“

wäre; die zu prüfenden Aspekte finden sich lediglich auf verschiedene Regelungen verteilt.

### 1. Technische Verhaltens- und Leistungsüberwachung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

Das primäre Augenmerk des Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von KI im Unternehmen dürfte dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gelten. Danach hat der Betriebsrat grundsätzlich mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Dabei reicht es nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits aus, wenn die Software objektiv dazu geeignet ist, die Leistung oder das Verhalten zu überwachen; ein ausdrückliches „dafür bestimmt sein“ braucht es nicht. Ebenso ist es irrelevant, ob der Arbeitgeber beabsichtigt, die bestehende Überwachungsmöglichkeit tatsächlich zu nutzen. Geht man nun davon aus, dass für KI-Programme in der Anwendung nichts anderes gilt als für herkömmliche Programme, die Software also Nutzende, Zugriffe etc. speichert, so liegt – ungeachtet der tatsächlichen Bestimmung – auch hier eine objektive Überwachungseignung vor. Mithin unterliegen KI-basierte Anwendungen in gleicher Form der Mitbestimmung des Betriebsrates, wie dies bei sogenannter Standard-Software regelmäßig der Fall ist.

## BETRIEBSRÄTE-INFO 2/2024

17.05.2024

### 2. Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)

Einen weiteren Anknüpfungspunkt bietet die Zuständigkeit des Betriebsrates im Zusammenhang mit Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz. So ist nicht auszuschließen, dass die Verwendung von KI zu einer erhöhten Belastung bei den Beschäftigten führt, da die Interaktion zwischen Anwender und Programm hier eine völlig neue Dimension annimmt. Dies kann negative Auswirkungen sowohl auf die psychische als auch auf die physische Gesundheit der betreffenden Beschäftigten haben.

### 3. Mitbestimmung bei KI-Weisungen

Bislang eher theoretischer Natur sind KI-Systeme, die Kontroll- und Weisungsaufgaben des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten wahrnehmen. Denkbar ist dies zum Beispiel in den Bereichen Ordnung im Betrieb oder automatisierte Urlaubsplanung und -genehmigung. „Überträgt“ also der Arbeitgeber die Wahrnehmung an ihm obliegende mitbestimmungspflichtiger Aufgaben an ein KI-System und erklärt die Entscheidungen, die das System trifft, für verbindlich, so ergeben sich hieraus mit Blick auf die jeweilige Aufgabe der KI-Anwendung weitere zu prüfende Mitbestimmungstatbestände. Mögliche Anwendungsfelder wären in diesem Zusammenhang neben den oben angesprochenen Beispielen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 5 BetrVG auch die Themen „Beginn

und Ende der Arbeitszeit“, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sowie die Anordnung von Überstunden gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

### Fazit

Das Thema KI hat gewaltig Fahrt aufgenommen und es steht nicht zu erwarten, dass sich dies in absehbarer Zeit ändert. Immer mehr Unternehmen sehen in den vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten von KI-basierten Anwendungen großes Potential und steigen auf den Zug auf. Das muss nicht per se schlecht sein, denn KI-Anwendungen können dazu beitragen, Überbelastungen zu reduzieren oder zu vermeiden. Voraussetzung dafür ist jedoch, wie in so vielen anderen Arbeitsbereichen auch, ein sinnvoller und verantwortungsvoller Umgang mit den Möglichkeiten, die KI bietet. Dies aus Sicht der Beschäftigten sicherzustellen, ist Aufgabe des Betriebsrats und auch wenn § 87 Abs. 1 BetrVG nach wie vor eine eigene Regelung zu KI vermissen lässt, bietet das Gesetz ausreichend Anknüpfungspunkte für den Betriebsrat, die Entwicklung konstruktiv zu begleiten und in die richtigen Bahnen zu lenken.

**Redaktion:** Christian Wienzeck  
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)  
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn  
E-Mail: [wienzeck@djv.de](mailto:wienzeck@djv.de)  
Tel.: 0228 / 20172 - 11  
Homepage: [www.djv.de](http://www.djv.de)

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.