



*Rechtsanwältin Dr. Susanna Stöckert – Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Vielmeier Rechtsanwaltsgesellschaft mbH*

„KI im Betrieb und die Mitbestimmung des Betriebsrats“

Vortrag am 12. Dezember 2024

Rechtsanwältin Dr. Susanna Stöckert von der Vielmeier Rechtsanwaltsgesellschaft mbH referierte zum Thema „KI im Betrieb und die Mitbestimmung des Betriebsrats“. Sie begann ihren Vortrag mit einem Überblick über die drei Entwicklungsphasen der KI: von sehr einfachen, in sich geschlossenen Systemen mit nur erlernten Strategien, über Systeme mit eigenen Strategien bis hin zu komplexeren Anwendungen. Die Referentin kritisierte die unklare Definition von KI in Art. 3 Nr. 1 der KI-VO, da viele Begriffe innerhalb der Definition selbst der Definition bedürften. Es sei aber erkennbar, dass ein risikobasierter Ansatz gewählt wurde, der sich an den potenziellen Auswirkungen der KI-Systeme orientiere. Die meisten der im Arbeitsrecht angewendeten Systeme seien als KI-Systeme mit hohem Risiko einzustufen. Im Hinblick auf die Anwendungsbereiche und die Relevanz von KI in Betrieben führte die Vortragende aus, dass größere Unternehmen eher KI anwenden als kleinere oder mittelständische Betriebe. Prognosen zeigten einen extremen Anstieg der Nutzung, insbesondere in den Bereichen Logistik und Finanzen. Sie gab einen Überblick über bestehende KI-Systeme und deren potenzielle Einsatzmöglichkeiten in Betrieben.

Dr. Stöckert erläuterte anschließend drei denkbare Bereiche der Nutzung von KI in der täglichen Arbeit. Erstens könne KI anstelle des Arbeitgebers auftreten und habe das Potential effektivere Arbeitsstrukturen zu etablieren. Auch das Weisungsrecht könne an KI übertragen werden, solange die Legitimationskette zum Arbeitgeber nicht unterbrochen werde. Vollkommen automatisierte Entscheidungen auf Arbeitgeberseite seien demgemäß nicht zulässig. Der zweite Anwendungsbereich umfasst die Arbeitserbringung durch KI anstelle des Arbeitnehmers. Das sei grundsätzlich zulässig und verstoße nicht gegen die höchstpersönliche Leistungserbringungspflicht aus § 613 S. 1 BGB, da es sich bei der KI um ein Hilfsmittel und nicht um eine Hilfsperson handle. Der KI fehle es zum einen an der Rechtspersönlichkeit, zum anderen erfolge die Steuerung der KI durch den Arbeitnehmer und er überprüfe auch die Arbeitsergebnisse der KI. Damit beherrsche der Arbeitnehmer den Arbeitsprozess weiterhin. Der dritte und häufigste Nutzungsfall sei, dass die KI als Hilfsmittel eingesetzt wird. Es obliege grundsätzlich der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er KI in seinem Betrieb einsetzen oder deren Nutzung untersagen möchte.

Der Schwerpunkt des Vortrags lag auf möglichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, wenn die Arbeitgeberseite KI einführen wolle. Dr. Stöckert verwies insbesondere auf die Beteiligungsrechte nach § 87 I Nr. 1, Nr. 6 und Nr. 7 BetrVG. In diesem Zusammenhang wurde auch das Urteil des ArbG Hamburg vom 16.01.2024 - 24 BVGa 1/24 besprochen, in dem das Gericht entschieden hatte, dass

beim Einsatz von ChatGPT kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht. Die Referentin diskutierte auch die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats aus § 111 S. 3 Nr. 1, 4 und 5 BetrVG und verwies auf den zeitlichen Abstand zwischen der Einführung von KI und der später folgenden Betriebsänderung. Es handle sich meist um zwei getrennte und damit unterschiedliche unternehmerische Entscheidungen.

Die Vortragende zeigte auf, wie in der Praxis mit KI umgegangen wird, und hob die Herausforderungen, Folgen und Risiken hervor. Dr. Stöckert wies auf Fehlentwicklungen hin, insbesondere die Vermengung von Datenschutz und Mitbestimmung. Für den erfolgreichen Einsatz von KI im Betrieb betonte sie die Notwendigkeit der frühzeitigen Einbindung von Betriebsrat und Belegschaft. Der Betriebsrat solle als Partner und nicht als Gegner gesehen werden, und es solle eine klare Strategie bei der Umsetzung von KI verfolgt werden. Dr. Stöckert betonte die Notwendigkeit einer engen Zusammenarbeit zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat, um die Chancen der KI optimal zu nutzen und gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmer zu wahren. Zukunftsängste der Arbeitnehmer müssten berücksichtigt und abgebaut werden, um Verständnis zu schaffen und Vorbehalte aufzuräumen. Die Referentin schlug Inhalte und Ausgestaltungsmöglichkeiten einer KI-Vereinbarung vor, darunter klare Definitionen und Begriffsverständnisse, frühzeitige Schulungsprogramme zur Qualifikation sowie Kontrollmechanismen und Datenschutzregelungen.

Im Ausblick hob Dr. Stöckert die schnelle Entwicklung und das immense Potenzial von KI für Betriebe hervor. Sie betonte, dass KI die Rechtsberatung und die Gerichte noch viel beschäftigen werde.

In der folgenden Diskussion wurde zunächst die Skepsis deutscher Unternehmen bei der Einführung neuer Technologien kritisiert, welche zu Standortnachteilen führen könnte. Es sei wünschenswert, den Fokus von möglichen Gefahren hin zu Vorteilen für alle Beteiligten zu verschieben, denn auch für Arbeitnehmer könnte der Einsatz von KI mit vielen Vorteilen verbunden sein. Schließlich wurde der unterschiedliche Umgang mit KI in großen Unternehmen und kleinen bis mittelständischen Unternehmen weiter herausgearbeitet und verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten wie sog. „Sandbox-Lösungen“ thematisiert. Abschließend wurden die unterschiedlichen Sichtweisen in der Beratung und in der Rechtsprechung diskutiert.

Christiane Waschke
Wissenschaftliche Mitarbeiterin