

Zwischen Innovation und Mitbestimmung

Von Thomas Alexander Asch und Marco Heilmann

● In unserer heutigen Welt entsteht das Gefühl, dass alles und überall den „Stempel“ KI (künstliche Intelligenz) aufgedrückt bekommt. Egal ob es beispielsweise um den Verkehrsfunk im Radio geht, der „KI unterstützt“ ist oder ob es um die Übersetzungs-App zum Gebrauch im Urlaub geht. Der „Stempel KI“ vermittelt den Eindruck von Innovation und modernem Zeitgeist. Doch neben enormen Chancen und Möglichkeiten bietet der Einsatz von KI-Tools im privaten Umfeld teilweise auch (noch) wenig Nutzen oder unabsehbare Risiken. Nicht anders sieht es im Berufsleben aus:

Die künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt mit rasanter Geschwindigkeit. Ob beim Screening von Bewerbungen, der Personaleinsatzplanung oder der Analyse von Mitarbeiterdaten. KI-Systeme unterstützen Personalabteilungen bereits heute in vielen Bereichen. Doch mit den neuen Möglichkeiten gehen auch rechtliche Fragen einher: Wie weit darf KI im Betrieb eingesetzt werden? Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat? Und wie lässt sich sicherstellen, dass KI-Anwendungen fair, transparent und rechtssicher genutzt werden?

Für Personalabteilungen bedeutet das, technologische Innovationen und betriebliche Mitbestimmung in Einklang bringen zu müssen. Denn der Einsatz von KI berührt oft Themen wie Datenschutz, Leistungsbewertung oder Verhaltenskontrolle – Bereiche, in denen der Betriebsrat zum Teil ein deutliches Wort mitzureden hat.

Dieser Artikel zeigt auf, worauf Personalverantwortliche beim Einsatz von KI achten sollten, welche Mitbestimmungsrechte greifen und wie eine konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gelingt, um KI sinnvoll und rechtskonform in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Was ist eigentlich Künstliche Intelligenz?

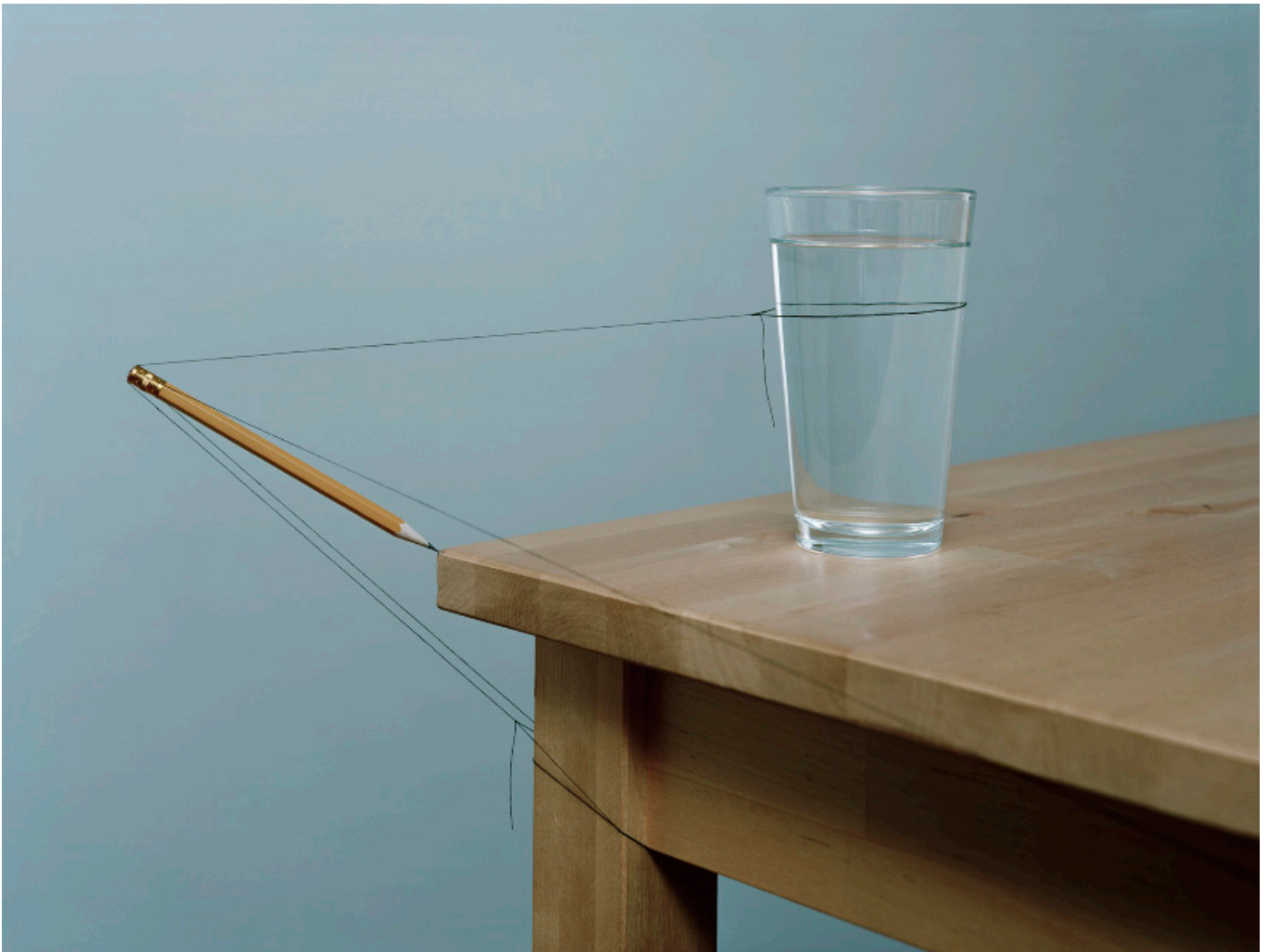
Wenn man sich mit der Frage der Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit der Künstlichen Intelligenz auseinandersetzt, gelangt man sehr schnell zu der Frage, was eigentlich genau der Begriff Künstliche Intelligenz bedeutet?

Die Antwort auf diese Frage ist gar nicht so leicht zu geben. Der Gesetzgeber hat sich zwar im Betriebsverfassungsrecht mit dem Thema der Künstlichen Intelligenz auseinandergesetzt. Das zeigt sich beispielsweise in § 80 Abs. 3 BetrVG, der festlegt, dass der Betriebsrat bei der Beurteilung der Einführung und Anwendung von KI, einen Sachverständigen hinzuziehen darf.

Künstliche Intelligenz bietet Unternehmen enorme Chancen, Prozesse zu optimieren. Gleichzeitig betrifft die Einführung und Nutzung generativer KI-Systeme oft sensible Themen wie Leistungsbewertung, Verhaltenskontrolle oder Datenschutz. Eine frühzeitige und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist wichtig, damit der Spagat zwischen technologischer Innovation und betrieblicher Mitbestimmung gelingt.

Er hat allerdings nicht definiert, was er genau unter dem Begriff KI versteht. Damit steht fest, dass die Rechtsprechung final festlegen muss, was genau unter dem Begriff Künstliche Intelligenz zu verstehen ist.

Bis dahin zeichnet sich in dem Dickicht der Vielfalt der juristischen Meinungen der gemeinsame Nenner ab, dass die KI ein Begriff für Systeme oder Softwareprodukte ist, die Aufgaben selbstständig erledigen können, die bisher eine menschliche Entscheidung vorausgesetzt haben. Dies erfolgt unter anderem durch die Analyse von Daten und die Erkennung von Mustern. Der entscheidende Unterschied der KI zu den bisher bekannten Informations- und Kommunikationsmedien ist die mangelnde Vorhersehbarkeit der zu findenden Ergebnisse. Die KI gibt nicht „einfach“ vorab gespeicherte Daten bei deren Abfrage eins zu eins wieder. Durch die KI wird ein konkretes Verhalten oder Ergebnis erst generiert und anschließend ausgeworfen.



Eine konkrete Anwendung findet die KI heutzutage oftmals schon in Bewerbermanagementsystemen. Hier werden Bewerbungen bewertet und (aus)sortiert. Denkbar sind ebenfalls Leistungs- und Produktivitätstools wie zum Beispiel für die Analyse von Ablaufprozessen in Betrieben. Hier werden anhand von Daten Muster im Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer erkannt, sodass Anpassungspotentiale an den betrieblichen Abläufen aufgedeckt werden können. Mit der Erkenntnis können wir uns jetzt der Frage der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit Künstlicher Intelligenz widmen.

„Echte“ Mitbestimmung bei der Einführung von KI-Systemen

Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Einführung und die Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu. Entscheidend ist in diesem Kontext, dass ein Überwachungswille des Arbeitgebers für das Vorliegen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nicht von Bedeutung ist. Vielmehr genügt es, dass das System objektiv geeignet ist, die Leistung und/oder das

Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen. Dann steht dem Betriebsrat dieses Mitbestimmungsrecht zu.

Das bedeutet, dass vor der Einführung und Anwendung des Systems hierüber eine Einigung mit dem Betriebsrat erfolgen muss. Diese wird meistens in Form einer schriftlichen Vereinbarung (Betriebsvereinbarung) zwischen beiden Parteien dokumentiert.

Bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen ist grundsätzlich darauf zu achten, dass die Regelungsinhalte so konkret wie möglich beschrieben werden, sodass ein unbeteiligter Dritter das Vorhaben von Arbeitgeber und Betriebsrat ohne weitere Informationen nur durch Lesen der Betriebsvereinbarung nachvollziehen kann. Die Einhaltung dieses Grundsatzes stellt die Betriebsparteien im Rahmen der Verhandlungen von KI-Systemen nicht selten vor große Herausforderungen.

Gestaltung von KI-Betriebsvereinbarungen

Gerade wenn es um Betriebsvereinbarungen geht, die die Nutzung von KI im Unternehmen regeln sollen, stellen sich zahlreiche Fragen. Folgendes sollte geklärt werden:

- Wofür soll die KI angewandt werden?

- Mit welchen Daten wird die KI trainiert?
- Welche Leistungs- und Verhaltensdaten entstehen?
- Zu welchen Zwecken sollen Leistungs- und Verhaltensdaten verarbeitet werden?
- Wie lange sollen die Daten gespeichert werden?
- Gibt es einen Testbetrieb?
- Wie sollen die Nutzer des Systems eingewiesen/geschult werden?
- Welche Anforderungen sollen an die KI gestellt werden?

Weitere Aspekte, die in diesem Zusammenhang grundsätzlich mit bedacht werden müssen, sind die IT-Sicherheit, wer die Kontrolle der KI übernimmt und die Korrektheit der Ergebnisse überprüft. Zu bedenken ist in dem Zusammenhang auch, ob die KI wirklich AGG-konform ist oder welche Steuerungsmöglichkeiten des Nutzers es für die KI gibt. Zudem ist es wichtig, vorab zu klären, wie der Datenschutz sichergestellt wird.

In der Praxis überschneiden sich die Aspekte nicht selten mit den Vereinbarungen, mit denen die betriebsverfassungsrechtlichen Parteien Grundsätze zum generellen Umgang mit der KI und den IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen festlegen, sodass die relevanten Punkte in diesem Zusammenhang nicht abschließend aufgezählt werden können. Diese Vereinbarungen müssen aufeinander abgestimmt werden.

Daneben kommen typischerweise bei der Einführung auch Fragen zum Arbeitsschutz auf. Dem Betriebsrat steht im Zusammenhang mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein umfangreiches echtes Mitbestimmungsrecht im Bereich Arbeitsschutz zu.

Betriebsräte thematisieren in diesem Zusammenhang zum Teil die grafische Oberflächengestaltung von Software-Systemen sowie das Thema psychische Gefährdungsbeurteilung; speziell, wenn es um die Verarbeitung von Leistungs- und Verhaltensdaten geht.

Möglichkeit einer Betriebsänderung durch KI-System

Der Einsatz eines KI-basierten IT-Systems kann daneben sogar die Voraussetzungen einer Betriebsänderung erfüllen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn der KI-basierte Einsatz des IT-Systems die Betriebsorganisation, den Betriebszweck oder die Betriebsanlagen grundlegend ändert. Zu denken ist daran auch bei einer grundlegenden Änderung von Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Dies ist möglich, wenn Aufgaben, die bislang von Arbeitnehmern erledigt wurden, automatisiert oder teilautomatisiert durch die KI übernommen werden. Dasselbe gilt, wenn die KI-basierten Systeme Arbeitsabläufe, Entscheidungsprozesse oder auch Verantwortlichkeiten ändern und dadurch beispielsweise sich auch Qualifikationsanforderungen verschieben.

KI-Systeme werden zunehmend nicht nur isoliert als einzelnes IT-System eingeführt, sondern im Rahmen von umfangreichen IT-Strategien die KI-basiert sind geplant und angewandt. Dieser umfangreiche Einsatz künstlicher Intelligenz erhöht die Wahrscheinlichkeit für die Zukunft deutlich, dass die auf den ersten Blick hoch hängenden Voraussetzungen der Betriebsänderung deutlich häufiger im Zusammenhang mit KI erfüllt sein werden.

In strategischer Hinsicht gilt es in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass in solchen Fällen sowieso eine Betriebs-

vereinbarung aufgrund des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG abgeschlossen werden muss. Sofern der jeweilige Fall nicht eindeutig im Hinblick auf die Voraussetzungen der Betriebsänderung beurteilt werden kann, ist es erfahrungsgemäß nicht mehr so schwer mit den Betriebsräten im Falle der Einigung auf eine Betriebsänderung noch einen (vorsorglichen) ergänzenden Interessenausgleich abzuschließen. Mit dieser Vorgehensweise wird das Risiko des Nachteilsausgleichs nach § 113 BetrVG massiv gemindert.

Auf Augenhöhe: Informationsrechte des Betriebsrats

Man muss nach den bisherigen Ausführungen zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats fast schon sagen, dass der Betriebsrat „selbstverständlich“ einen umfassenden Informationsanspruch im Zusammenhang mit dem Thema KI hat.

Der Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG soll eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat ermöglichen. Er wird als Grundpfeiler der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG bezeichnet. Er setzt voraus, dass der Betriebsrat rechtzeitig und vollständig über die betrieblichen Vorgänge im Zusammenhang mit seinen Mitbestimmungsrechten informiert wird, sodass dieser seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen kann. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat durch seine Informationspolitik in die Situation versetzen, dass dieser mit ihm auf Augenhöhe argumentieren kann. Diese Voraussetzung setzt eine umfangreiche Vorbereitung des Informationspaketes des Betriebsrats voraus.

In der Praxis ist es oftmals sehr hilfreich, wenn beide Betriebsparteien sich das entsprechende System zu Beginn der Verhandlungen von einem Dritten als Experten vorstellen lassen; mit dem Fokus auf die Verarbeitung der Leistungs- und Verhaltensdaten.

Daneben ist der Arbeitgeber nach § 90 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen sowie Arbeitsplätzen zu unterrichten und ihm die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Die Auswirkungen der geplanten Maßnahme hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu beraten. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat der



THOMAS ALEXANDER ASCH ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN, München.



MARCO HEILMANN ist Rechtsanwalt und Partner bei BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN, Hamburg.

Gesetzgeber in § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ergänzt und klargestellt, dass auch KI-Systeme und Abläufe von dem Informations- und Beratungsrecht aus § 90 BetrVG umfasst sind.

Erfahrungsgemäß werden viele dieser Aspekte im Rahmen der Anwendung der technischen Überwachungseinrichtungen diskutiert und eine Vorgehensweise vereinbart, sodass am Ende der Verhandlungen nicht selten keine gesonderten Aspekte mehr im Sinne des §§ 90 Abs. 1, 2 BetrVG gesondert zu beraten sind. Im Einzelfall ist allerdings zu prüfen, ob die durch § 90 Abs. 1 BetrVG geschützten Rechtsgüter bereits ausreichend im Rahmen der Erstellung einer Betriebsvereinbarung berücksichtigt worden sind.

Betriebsrat darf KI-Sachverständigen heranziehen

Der Betriebsrat kann für die Durchführung seiner Aufgaben einen Sachverständigen hinzuziehen, sofern dies im Rahmen der Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte erforderlich ist. Hierzu bedarf es einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Tätigkeit des Sachverständigen.

Im Zusammenhang mit der Anwendung von KI hat der Gesetzgeber 2021 eine Modifizierung in § 80 Abs. 3 BetrVG aufgenommen. Bei der Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz fingiert der Gesetzgeber die Erforderlichkeit des Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG. Das bedeutet, dass die Erforderlichkeit des Einsatzes eines Sachverständigen vermutet wird. So kann der Betriebsrat einfacher neben dem rechtlichen Sachverständigen (also seinem Anwalt) auch einen technischen Sachverständigen mit in die Verhandlungen nehmen.

Damit will der Gesetzgeber etwaigen Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien zuvorkommen. Es macht mithin keinen Sinn an dieser Stelle über die Erforderlichkeit des Sachverständigen zu diskutieren. Voraussetzung ist mithin allein an dieser Stelle, dass der Einsatz oder die Anwendung von Künstlicher Intelligenz bevorsteht. Die Erforderlichkeit wird unwiderleglich vermutet.

Sonstige Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Das Thema Personalplanung (§ 92 BetrVG) kann beim Einsatz von KI-Systemen relevant werden, wenn Arbeitsabläufe durch die KI automatisiert werden sollen, sodass die benötigte Personalstärke sinkt. In diesem Fall hat der Betriebsrat ein Informations- und Beratungsrecht in Bezug auf die Personalplanung. Ebenso kommen Mitbestimmungsrechte in Betracht, wenn in diesem Kontext Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze und Auswahlrichtlinien eingeführt werden.

Der Gesetzgeber hat in § 95 Abs. 2a BetrVG klargestellt, dass das vorgenannte Mitbestimmungsrecht auch bei Personalauswahlrichtlinien zur Anwendung kommt, wenn die Auswahlrichtlinien durch Künstliche Intelligenz aufgestellt werden.

Im Rahmen der Einführung derartiger Systeme sind hier speziell die Leistungsbeschreibungen der Recruitingmodule sowie der Personalentwicklungsmodule aufmerksam zu lesen. In der heutigen Zeit werden hier vielfach Funktionen angeboten, die auf dem Einsatz Künstlicher Intelligenz beruhen.

Denkbar ist hier eine automatisierte Bewerberauswahl oder das Aufstellen eines Rankings nach Berufserfahrung, Ausbildung oder

ähnlichen Kriterien. Im Rahmen der Personalentwicklung ist auch der Einsatz von KI im Hinblick auf Potenzialanalysen denkbar.

Wirtschaftsausschuss

Bei der Einführung von KI-basierten Systemen ist auch an den Wirtschaftsausschuss zu denken. Die Anschaffung derartiger Systeme ist in vielen Fällen als Investition anzusehen, sodass diese im Vorwege gemäß § 106 Abs. 3 BetrVG mit dem Wirtschaftsausschuss zu beraten ist. Ein „echtes“ Mitbestimmungsrecht hat dieser jedoch nicht.

Gute Kommunikation mit dem Betriebsrat baut Skepsis ab

Der Einsatz von KI bringt große Chancen und Möglichkeiten mit sich. Denken wir nur an die Möglichkeiten die im Bereich Bewerberauswahl, Personalentwicklung und nachfolgende Planungen jetzt schon möglich sind. Umso mehr erscheint der umfangreiche Einsatz von KI im Personalbereich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels von manchen schon als Allheilmittel auserkoren zu sein.

Im Rahmen der Planung sind jedoch auch die Herausforderungen, die mit der Einführung derartiger Systeme einhergehen, zu berücksichtigen. Zu denken ist hier in erster Linie, dass viele Betriebsräte fehlende Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Dieser Umstand muss im Rahmen der Information des Betriebsrats ausführlich und zwingend berücksichtigt werden. Es reicht nicht nur die Vorteile einer erhöhten Produktivität darzulegen. Die Erfahrung zeigt, dass die Verhandlungen am schnellsten voranschreiten, in denen es dem Arbeitgeber gelingt, den Betriebsrat bei seinen Bedenken und seiner Skepsis transparent abzuholen. Hierfür bedarf es einer individuell angepassten Informations- und Kommunikationsstrategie.

Neben den hier thematisierten Aspekten der Mitbestimmung bestehen darüber hinaus weitere Herausforderungen im Bereich Diskriminierungsrisiko und ethische Probleme im Zusammenhang mit dem generellen Einsatz von Künstlicher Intelligenz. An dieser Stelle wählen viele Arbeitgeber den Weg, Richtlinien im Umgang mit der künstlichen Intelligenz zu entwickeln, die oftmals auch als Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

In rechtlicher Hinsicht müssen sie des Weiteren selbstverständlich die geltenden Regelungen der Richtlinie zur Künstlichen Intelligenz (EU AI Act) beachten. Darüber hinaus werden durch die Künstliche Intelligenz selbstverständlich auch personenbezogene Daten verarbeitet, sodass das Thema Datenschutz inklusive IT-Sicherheit in diesem Zusammenhang ebenfalls umfangreich zu beachten ist.

Zusätzlich ist zwingend zu empfehlen etwaige Fragen des Urheberrechts sowie der Vertragsgestaltung im Hinblick auf die verwendete Lizenz mit dem Softwareanbieter im Vorwege zu prüfen, um das Risiko etwaiger Auseinandersetzungen zu minimieren.

Abschließend können wir festhalten, dass eine saubere Projektplanung im Zusammenhang mit der Einführung von KI-Systemen, die alle Beteiligten abholt, unerlässlich ist, damit die erwarteten Vorteile von der Anwendung der Künstlichen Intelligenz auch voll zum Tragen kommen. Zusätzlich führt dies oft zu kürzeren Verhandlungen mit dem Betriebsrat, wenn viele Punkte bereits vorab geklärt werden können und nicht in den Verhandlungen erstmalig aufkommen. ■■■