

HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Ausgabe Nr. 1/2025

WORUM GEHT ES?

Die fortschreitende Digitalisierung und der rasante technologische Wandel haben längst Einzug in die Arbeitswelt gehalten. Insbesondere die Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI) stellt Unternehmen wie auch Arbeitnehmer vor grundlegende Herausforderungen. KI-Systeme, die Entscheidungen automatisieren, Prozesse optimieren und menschliche Arbeit teilweise ersetzen können, verändern nicht nur die Arbeitsabläufe, sondern auch die Struktur und Kultur von Unternehmen. In diesem Kontext ist es von zentraler Bedeutung, dass der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte wahrnimmt und bei der Einführung und Anwendung von KI im Unternehmen mitbestimmt. Dies ist nicht nur gesetzlich verankert, sondern auch aus arbeitsrechtlicher, ethischer und sozialer Sicht sinnvoll und notwendig.

DIE NOTWENDIGKEIT DER MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS BEI DER EINFÜHRUNG UND ANWENDUNG VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ IM UNTERNEHMEN

Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) räumt dem Betriebsrat umfangreiche Beteiligungsrechte ein, die auch und gerade im Zusammenhang mit KI-Anwendungen greifen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, „die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. KI-Systeme fallen in aller Regel unter diesen Tatbestand, da sie etwa zur Leistungsauswertung, zur Verhaltensanalyse oder zur automatisierten Personalauswahl eingesetzt werden können.

Bereits die Tatsache, dass eine KI Entscheidungen beeinflussen oder sogar autonom treffen kann, die früher dem menschlichen Urteil unterlagen, macht die Mitbestimmung erforderlich. Der Betriebsrat muss hier kontrollierend und ausgleichend wirken, um sicherzustellen, dass die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben und keine unkontrollierte Machtverschiebung zugunsten technischer Systeme stattfindet.

Schutz vor Intransparenz und Diskriminierung

Ein wesentliches Problem bei vielen KI-Systemen ist ihre Intransparenz. Insbesondere bei sogenannten „Black-Box“-Modellen ist oft nicht nachvollziehbar, auf welcher Grundlage Entscheidungen getroffen werden. Dies birgt das Risiko von Fehlentscheidungen, systematischen Verzerrungen („Bias“) oder gar Diskriminierung. Der Betriebsrat kann und muss hier eine Kontrollinstanz darstellen, die Transparenz einfordert, Algorithmen kritisch hinterfragt und auf faire Verfahren pocht.

Gerade im Personalwesen, etwa bei automatisierten Auswahlverfahren, ist der Schutz vor Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) essenziell. KI darf nicht dazu führen, dass bestimmte Gruppen aufgrund algorithmischer Verzerrungen benachteiligt werden. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, hier auf eine diskriminierungsfreie Anwendung hinzuwirken und notfalls korrigierend einzugreifen.

Sicherung von Qualifizierung und Beschäftigung

Die Einführung von KI kann zur Rationalisierung führen – mit potenziell gravierenden Folgen für die Beschäftigung. Routineaufgaben können entfallen, ganze Tätigkeitsprofile sich grundlegend verändern oder wegfallen. Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen an Qualifikation und Weiterbildung. Der Betriebsrat muss in diesem Zusammenhang sicherstellen, dass Beschäftigte nicht „abgehängt“ werden. Eine vorausschauende Qualifizierungsstrategie, die Beschäftigungsfähigkeit fördert und neue Perspektiven eröffnet, ist unverzichtbar. Die Mitbestimmung bei Schulungen (§ 98 BetrVG) sowie bei der Personalplanung (§ 92 BetrVG) und der Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 90 BetrVG) sind hier zentrale Hebel. Ein kooperativer und gestaltender Betriebsrat kann helfen, technologische Umbrüche sozial verträglich zu begleiten und Ängste vor Arbeitsplatzverlust oder Überforderung abzubauen.

Wahrung von Persönlichkeitsrechten und Datenschutz

KI-Systeme können umfassende Daten über Beschäftigte sammeln und auswerten – etwa zu Arbeitsverhalten, Kommunikationsmustern oder Gesundheitsdaten. Dies betrifft die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten in besonderem Maße. Der Betriebsrat muss hier als Vertreter der Belegschaft ein Gegengewicht zu unternehmensseitigen Interessen an Effizienz und Kontrolle schaffen.

Gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten kann er auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Standards (z. B. DSGVO) hinwirken und dafür sorgen, dass nur solche Daten erhoben werden, die für den konkreten Zweck erforderlich sind. Die Einführung technischer Systeme darf nicht zur Totalüberwachung führen – eine Gefahr, die bei KI-gestützten Tools durchaus real ist.

Förderung von Akzeptanz und Innovationsfähigkeit

Unternehmen sind auf die Akzeptanz neuer Technologien durch ihre Mitarbeiter angewiesen. Werden KI-Systeme ohne Beteiligung der Beschäftigten „von oben“ eingeführt, drohen Ablehnung, Unsicherheit oder sogar Sabotage. Eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrats kann hier Vertrauen schaffen und die Akzeptanz erhöhen. Zudem kann der Betriebsrat durch seine Nähe zur Belegschaft wertvolle Hinweise auf praxisnahe Einsatzmöglichkeiten und Schwachstellen liefern. Damit leistet er einen Beitrag zur erfolgreichen Implementierung neuer Technologien. Mitbestimmung bedeutet hier nicht Verhinderung, sondern verantwortungsvolle Gestaltung.

Ethische Verantwortung und gesellschaftliche Dimension

Der Einsatz von KI am Arbeitsplatz wirft auch ethische Fragen auf: Wie viel Entscheidungsgewalt darf an Maschinen delegiert werden? Wie wird mit Fehlentscheidungen der KI umgegangen? Welche Grenzen sind zu setzen, um die Würde des Menschen zu wahren?

Der Betriebsrat kann und sollte sich als ethischer Impulsgeber verstehen, der dafür sorgt, dass technologische Entwicklung nicht allein von ökonomischen Interessen geleitet wird. Die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft muss sich am Menschen orientieren – daran mitzuwirken ist ureigenes Anliegen der betrieblichen Mitbestimmung.

FAZIT: MITBESTIMMUNG ALS VORAUSSETZUNG FÜR EINEN FAIREN UND ZUKUNFTSFÄHIGEN EINSATZ VON KI

Die Einführung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz in Unternehmen ist ein tiefgreifender Transformationsprozess, der nicht allein technischer oder wirtschaftlicher Natur ist, sondern vor allem soziale und ethische Fragen aufwirft. Der Betriebsrat ist in dieser Situation nicht nur gesetzlich legitimer Mitbestimmungsakteur, sondern auch wichtiger Partner bei der Gestaltung einer menschenzentrierten, fairen und zukunftsfähigen Arbeitswelt.

Seine Beteiligung ist kein Hemmschuh für Innovation, sondern sichert deren nachhaltige und sozialverträgliche Umsetzung. Nur wenn die Interessen und Rechte der Beschäftigten ernst genommen werden, kann der technologische Wandel gelingen – und dabei nicht nur Produktivität, sondern auch Zusammenhalt und Vertrauen im Unternehmen stärken.

Die Wichtigkeit und die Tragweite des Einsatzes und der Anwendung von Künstlicher Intelligenz in Betrieb und Unternehmen hat übrigens auch der Gesetzgeber erkannt und dem Betriebsrat seit Kurzem in § 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG ein Recht auf externen Sachverstand zugestanden.

Wir empfehlen den Arbeitnehmervertretern nachdrücklich von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Auch wir bei der INFO-Institut Beratungs-GmbH sehen die steigende Bedeutung und die hohe Komplexität dieser Thematik und haben daher ausgewählte Mitarbeiter zu den Themen Datenschutz und als KI-Manager schulen und zertifizieren lassen. Wir stehen gerne als sach- und fachkundige Berater dem Betriebsrat zur Seite.

Übrigens: ein Großteil dieses Textes wurde durch KI generiert 😊

Hinweis und Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.