

# Künstliche Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

Vortrag am 27.01.2022

Rechtsanwalt Dr. Klaus Lodigkeit, LL. M.

# Übersicht

- A. Digitalisierung der Arbeitswelt
- B. Künstliche Intelligenz – Begriff
- C. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Datenschutzrecht
- D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht
- E. Fazit
- F. Diskussion – Ihre Fragen

## A. Digitalisierung der Arbeitswelt

*„Die Macht der künstlichen Intelligenz ist so unglaublich,  
dass sie die Gesellschaft auf tiefgehende Weise verändern wird.“*

*Bill Gates, Gründer Microsoft*

# A. Digitalisierung der Arbeitswelt

## Kernthesen:

1. In der digitalen Arbeitswelt erfolgt eine Robotisierung und Automatisierung.
2. Es wird – soweit möglich – eine Virtualisierung der Arbeit erfolgen.
3. In der digitalen Arbeitswelt werden verschiedenste Daten gesammelt (Big Data).

# A. Digitalisierung der Arbeitswelt

## Einsatzbereiche der KI:

- Bewerbermanagement
- laufende Beschäftigungsverhältnisse
- Förderung von Personal
- Assistenzsysteme
- People Analytics

## B. Künstliche Intelligenz – Begriff

**I. DEFINITION INTELLIGENZ – PSYCHOLOGIE**

**II. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ – INFORMATIK**

**III. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ – RECHT**

**IV. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ – EUROPARECHT**

**V. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ –  
BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT**

# B. Künstliche Intelligenz – Begriff

## I. DEFINITION INTELLIGENZ – PSYCHOLOGIE

In der Psychologie wird heute die Fähigkeit darunter verstanden, aus Erfahrungen zu lernen, Probleme zu lösen und sich an neue Situationen anzupassen.

## B. Künstliche Intelligenz – Begriff

### II. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ – INFORMATIK

Unter KI wird die Entwicklung von Maschinen verstanden, die sich in einer Art und Weise verhalten, die man als intelligent bezeichnen würde, wenn sich ein Mensch so verhalten würde.



## B. Künstliche Intelligenz – Begriff

### III. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ – RECHT

KI wird mit selbstlernenden Systemen oder maschinelles Lernen gleichgesetzt. Darunter werden autonome Entscheidungen verstanden, ohne dass sich Entscheidungsprozesse im Detail nachvollziehen lassen (black box).

## B. Künstliche Intelligenz – Begriff

### IV. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ – EUROPARECHT

Art. 3 Nr. 1 KIVO

eine Software verstanden, „die mit einer oder mehreren der in Anhang I aufgeführten Techniken und Konzepte entwickelt worden ist und im Hinblick auf eine Reihe von Zielen, die vom Menschen festgelegt werden, Ergebnisse wie Inhalte, Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das Umfeld beeinflussen, mit dem sie interagieren.“

## B. Künstliche Intelligenz – Begriff

### V. DEFINITION VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ – BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

Unter Künstlicher Intelligenz im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes werden technische Systeme verstanden, die aufgrund von **Informatikanwendungen** in der Lage sind, ein **menschenähnliches Verhalten** nachzubilden, welches **nicht vollständig vorhersehbar** ist.

## C. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Datenschutzrecht

In Art. 5 DSGVO sind die nachfolgenden Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten enthalten.

- Rechtmäßigkeit, Treu und Glauben, Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit
- Rechenschaftspflicht

## C. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Datenschutzrecht

Art. 22 Abs. 1 DSGVO:

„Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.“

# C. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Datenschutzrecht

Grundsatz (§ 26 Abs.1 Satz 1 BDSG)

personenbezogene Daten der Beschäftigten dürfen vom Arbeitgeber nur verarbeitet werden, wenn die Datenverarbeitung nötig ist:

- für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses notwendig ist, und/oder
- nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für seine Durchführung (z.B. für Lohnabrechnungen) oder seine Beendigung erforderlich ist,
- für die Arbeit der Interessenvertretungen der Beschäftigten, die in einem Gesetz vorgeschrieben ist

# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

## Betriebsratsrätemodernisierungsgesetz BRMG (BGBl. 2021 I 1762)

Ziel des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes ist es, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen,

komplexe informationstechnische Zusammenhänge zu verstehen,

zu bewerten und mitzugestalten.

(BT-Drs. 19/28899, S. 14)

# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

„Künstliche Intelligenz“ an **drei Stellen** im BetrVG explizit genannt:

- im Rahmen der Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer gemäß § 80 III 2 BetrVG,
- im Rahmen der Gestaltung von Arbeitsabläufen gemäß § 90 I Nr. 3 BetrVG,
- im Rahmen von personellen Angelegenheiten gemäß § 95 II a BetrVG.



# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

## I. HINZUZIEHUNG VON SACHVERSTÄNDIGEN GEMÄß § 80 ABS. 3 BETRVG

„Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von **Künstlicher Intelligenz** beurteilen, gilt insoweit die *Hinzuziehung eines Sachverständigen* als erforderlich.“

# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

## II. UNTERRICHTUNGS- UND BERATUNGSRECHTE GEMÄß § 90 ABS. 1 NR. 3 BETRVG

„Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von **Künstlicher Intelligenz** rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.“

# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

## III. ZUSTIMMUNGSVORBEHALT DES BETRIEBSRATES GEMÄß § 95 ABS. 2

### A BETRVG

#### § 95 Auswahlrichtlinien

(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen *bedürfen der Zustimmung* des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2a) Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der **Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz** zum Einsatz kommt.

# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

## IV. WEITERE BETEILIGUNGSRECHTE DURCH DEN EINSATZ VON KI

### 1. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

Nr. 6 Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

## IV. WEITERE BETEILIGUNGSRECHTE DURCH DEN EINSATZ VON KI

### 2. Zustimmung zu Beurteilungsgrundsätzen

§ 94 BetrVG Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

(1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

20

# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

## IV. WEITERE BETEILIGUNGSRECHTE DURCH DEN EINSATZ VON KI

### 3. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

§ 99 BetrVG: Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. <sup>21</sup>

# D. Spannungsfeld zwischen Künstlicher Intelligenz und Betriebsverfassungsrecht

## IV. WEITERE BETEILIGUNGSRECHTE DURCH DEN EINSATZ VON KI

### 3. Beteiligung in personellen Angelegenheiten

§ 102 BetrVG Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

.

# E. Fazit

- Reglementierung von KI
- Mitbestimmungsmöglichkeit des Betriebsrates
- Hinzuziehung von Sachverständigen
- Unterrichts- und Beratungsrechte
- Zustimmungsrechte
- bestehende Beteiligungsrechte
- Transparenz



## E. Fazit

*„Eine Gesellschaft, die sich wirtschaftlich und sozial nach vorne bewegen will,  
ist ohne Mitbestimmung  
und die dazugehörige Mitverantwortung nicht zu denken.“  
Hellmut Schmidt*

# F. Diskussion – Ihre Fragen

## F. Diskussion – Ihre Fragen

- In welchem Arbeitsbereich hatten Sie bereits Kontakt mit Künstlicher Intelligenz?
- In welchen Bereichen können Sie sich Künstliche Intelligenz im Arbeitsverhältnis vorstellen?
- Ist KI im Arbeitsrecht Fluch oder Segen?
- Welche Chancen für Mitbestimmung/Mitwirkung bei der Einführung von KI sehen Sie?

# Quellen

Frank/Heine, Künstliche Intelligenz im Betriebsverfassungsrecht, NZA 2021, 1448 ff.

Blum, People Analytics, Eine datenschutzrechtliche Betrachtung moderner Einsatzszenarien für automatisierte, datenbasierte Entscheidungen, zugl. Dissertation, Baden-Baden 2020.

Hartmann, KI & Recht kompakt, Berlin 2020.

Hofmann, Assistenzsysteme in der Industrie 4.0, Baden-Baden 2021.

Hirsch-Kreinsen/Karacic, Autonome Systeme und Arbeit, Bielefeld 2019.

Rump/Eilers, Die vierte Dimension der Digitalisierung, Heidelberg 2020.

# Kontakt

**Rechtsanwalt Dr. Klaus Lodigkeit, LL. M.**

Fachanwalt für IT-Recht

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz

Poststr. 25

20354 Hamburg

Telefon: +49 (0)40 /3500489-0

Fax: +49 (0)40/ 3500489-10

E-Mail: [info@it-recht.net](mailto:info@it-recht.net)

**[www.it-recht.net](http://www.it-recht.net)**