

„Hochrisikosysteme“

DGFP //
HR Data Summit
2024

27.11. - 12.12.2024

Präsenz + online

[www.dgfp.de/
veranstaltungen](http://www.dgfp.de/veranstaltungen)

in der Personalarbeit

KI und Arbeitsrecht

Mit der „KI-Verordnung“ der EU wird weltweit einmalig Künstliche Intelligenz rechtlich definiert und reguliert. Dies trifft besonders auf Hochrisikosysteme zu, wie sie in der Personalarbeit zum Einsatz kommen. Aus der neuen EU-Verordnung resultieren Pflichten für Arbeitgeber, etwa bezüglich „KI-Policy“ oder „Qualifizierungssozialplänen“. Eine Herausforderung wird sein, KI diskriminierungsfrei einzusetzen.



Viele Betriebe nutzen bereits KI-Anwendungen. Am bekanntesten sind „Large Language Models“ wie bei Copilot oder ChatGPT. Weitere Einsatzfelder sind Cyber-Security oder Datenanalyse.

Unbestritten hat Künstliche Intelligenz (KI) das Potenzial, die Arbeitswelt deutlich zu verändern. Die Einsatzfelder von KI sind äußerst vielfältig. Wesentliche Treiber für den Einsatz von KI im Arbeitsalltag sind die Prozessoptimierung sowie die Ausschöpfung von Know-how und Leistungspotenzialen. In den Betrieben sind KI-Anwendungen bereits heute vielfältig im Einsatz. Am bekanntesten ist der Einsatz von sogenannten „Large Language Models“ wie bei Copilot oder ChatGPT. Tatsächlich gibt es aber bereits heute schon deutlich weitergehende Einsatzfelder von KI im Arbeitsumfeld, etwa im Rahmen von Cyber-Security- oder Datenanalyse-Tools.

Autonomiepotenzial Künstlicher Intelligenz

Ebenso dynamisch wie die technische Entwicklung der KI ist der arbeitsrechtliche Diskurs zu deren Einsatz. Die jüngst unterzeichnete Verordnung der EU zu KI (KI-VO) begründet weitere Arbeitgeberpflichten und hat der Diskussion zusätzlichen Schwung verliehen. Art. 3 Nr. 1 KI-VO der im Sommer 2024 in Kraft getretenen Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz der Europäischen Union enthält weltweit aktuell einmalig eine rechtliche Definition

von KI. Danach ist ein „KI-System“ im Sinne der KI-VO ein „maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“.

KI-Systeme unterscheiden sich von herkömmlichen Programmierungen im Wesentlichen durch ihre Fähigkeit zur Autonomie: Sie können aus Daten lernen, eigenständig Schlussfolgerungen ziehen und bis zu einem gewissen Grad unabhängig von menschlichem Zutun agieren. Demgegenüber operieren herkömmliche Systeme ausschließlich nach von Menschen definierten Regeln (vgl. Erwägungsgrund 12 KI-VO). Der deutsche Gesetzgeber hatte zwar den Begriff „KI“ mit dem am 18. Juni 2021 in Kraft getretenen Betriebsrätemodernisierungsgesetz eingeführt, ihn jedoch nicht definiert. Bekanntermaßen gab und gibt es Kritik an der KI-Verordnung selbst, ebenso an der Definition von KI. Kritiker sehen mit der KI-VO die Wettbewerbsfähigkeit Europas bedroht. Befürworter indes bewerten die weltweit erste gesetz-

liche Regelung zur KI als einen Meilenstein, um die Risiken des Einsatzes von KI angemessen zu bewältigen.

Perspektive der Arbeitgeber

Kernstück der KI-VO ist der risikobasierte Ansatz. KI-Anwendungen werden nach den Risiken klassifiziert, die mit ihrer Anwendung verbunden sind. Die Arbeitgeberpflichten beim Einsatz von KI-Systemen im Betrieb richten sich danach, ob das KI-System ein unannehmbares, ein hohes oder ein geringes beziehungsweise minimales Risiko darstellt. Die in Art. 5 KI-VO enthaltene Liste der verbotenen Praktiken definiert dabei die „No-Gos“ beim Einsatz von KI, zum Beispiel das „Social Scoring“, also die Klassifizierung von Menschen auf der Grundlage von Verhalten oder persönlichen Merkmalen, oder Systeme zur kognitiven Verhaltensmanipulation von Menschen.

Arbeitgeber, die KI im Betrieb einsetzen, sind „Betreiber“ im Sinne der KI-VO. Denn nach der Legaldefinition in Art. 3 Nr. 4 KI-VO sind Betreiber natürliche oder juristische Personen, die ein KI-System in eigener Verantwortung im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit verwenden. Für Arbeitgeber gelten daher im Wesentlichen die an Betreiber adressierten Pflichten der

TEXT



Kathrin Vossen
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin bei Oppenhoff & Partner Rechtsanwälte Steuerberater mbB, Köln
kathrin.vossen@oppenhoff.eu



Jörn Kuhn
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Oppenhoff & Partner Rechtsanwälte Steuerberater mbB, Köln
joern.kuhn@oppenhoff.eu

KI-Systeme, die den Mitarbeitenden Aufgaben gemäß ihrem individuellen Verhalten oder ihren persönlichen Merkmalen zuweisen, gelten als hochriskant. Gleiches gilt für die Beobachtung und Bewertung von Leistung.

Wann ist ein KI-System ein Hochrisiko-KI-System? Arbeitgeber können das in der Regel nicht selbst beurteilen. Sie sind auf Hinweise des Herstellers angewiesen.

KI-VO. Darüber hinaus können für Arbeitgeber auch die in Art. 16 KI-VO geregelten Anbieterpflichten gelten, wenn sie wesentliche Veränderungen an einem KI-System vornehmen.

Von Bedeutung sind für Arbeitgeber die an die Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen im Sinne von Art. 6 KI-VO adressierten Pflichten nach Art. 26 KI-VO. Als Hochrisiko-KI-Systeme gelten nach Art. 6 Abs. 2 KI-VO in Verbindung mit Nr. 4 Anhang III KI-VO:

- ✧ KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerbende zu bewerten,
- ✧ KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen verwendet werden sollen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen. Auch KI-Systeme, die für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften genutzt werden sollen, gelten als Hochrisiko-KI-Systeme. Ebenso solche, die für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt werden sollen.

Mit diesen Definitionen dürften vor allem die im Personalbereich bereits zahlreich eingesetzten Personalwirtschaftssysteme als Hochrisiko-Systeme zu beurteilen sein, die KI-basiert beziehungsweise KI-gestützt arbeiten. Die KI-VO und die dazu veröffent-

lichten Erwägungsgründe enthalten allerdings Ausnahmen von diesen Bewertungsgrundsätzen. Eine Ausnahme liegt beispielsweise vor, wenn die Hochrisiko-KI-Systeme nur eng gefasste Verfahrensaufgaben durchführen oder das Ergebnis einer zuvor abgeschlossenen menschlichen Tätigkeit verbessern sollen. Freilich werden Arbeitgeber in der Regel nicht selbst beurteilen können, ob ein von ihnen eingesetztes KI-System ein Hochrisiko-KI-System ist. Dies ergibt sich allerdings regelmäßig aus der Betriebsanleitung des verwendeten Systems; diese müssen die Anbieter von Hochrisiko-KI-Systemen verpflichtend bereitstellen (vgl. Art. 13 Abs. 2 und Abs. 3 KI-VO).

Die KI-VO gilt nach Ablauf einer Übergangsfrist von 24 Monaten nach Inkrafttreten im August 2024 für alle Arbeitgeber unmittelbar (also ab 2.8.2026). Abweichend davon treten einzelne, für Arbeitgeber maßgebliche Regelungen, etwa das Gebot, Maßnahmen zur Förderung von KI-Kompetenz zu ergreifen (Art. 4 KI-VO), sowie das Verbot von KI-Systemen mit einem unannehmbaren Risiko (Art. 5 KI-VO), bereits nach einer Übergangsfrist von sechs Monaten in Kraft (also ab 2.2.2025).

Pflichten des Arbeitgebers

Verwenden Arbeitgeber Hochrisiko-KI-Systeme, sind sie nach Art. 26 Abs. 2 KI-VO verpflichtet, für eine effektive „menschliche Aufsicht“ über das Hochrisiko-KI-System Sorge zu tragen. Der Arbeitgeber hat dafür entsprechend qualifizierte und befugte Personen einzusetzen. Diese Personen müssen in der Lage sein, die Fähigkeiten und Grenzen des Hochrisiko-KI-Systems zu

verstehen, seinen Betrieb ordnungsgemäß zu überwachen und gegebenenfalls zu unterbrechen (Art. 14 KI-VO). Sie müssen zudem die Ergebnisse des Hochrisiko-KI-Systems richtig interpretieren können und besonders bei entscheidungsunterstützenden KI-Systemen ein Bewusstsein für ein etwaiges Automatisierungsbias haben (also für die Notwendigkeit, automatisierte Entscheidungen kritisch hinterfragen zu müssen).

Der Arbeitgeber ist in seiner Entscheidung frei, ob er für die menschliche Aufsicht eigene Beschäftigte einsetzt oder externe Personen. Die KI-VO enthält keine Anhaltspunkte für einen besonderen rechtlichen Status oder Schutz dieser Aufsichtspersonen. Insbesondere ist ihre Stellung nicht mit dem von (internen) Datenschutzbeauftragten vergleichbar, die nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Sonderkündigungsschutz im Verhältnis zum Arbeitgeber genießen. Die Aufsichtspersonen sind nicht für die Einhaltung von Rechtsvorschriften und die Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörden zuständig. Durch die menschliche Überwachung von Hochrisiko-KI-Systemen sollen allein die mit ihrem Einsatz einhergehenden Risiken minimiert werden (Art. 14 Abs. 2 KI-VO). Beschäftigte, die Verstöße gegen die KI-VO melden, sind gemäß Art. 87 KI-VO ausdrücklich von der Hinweisgeberrichtlinie (RL 2019/1937) geschützt.

Arbeitgeber, die ein Hochrisiko-KI-System betreiben, sind nach Art. 26 Abs. 7 KI-VO zudem verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter*innen und die betroffenen Beschäftigten darüber zu informieren, dass sie künftig vom Einsatz eines Hochrisiko-KI-Systems

Eine KI-Policy sollte Regeln zum Umgang mit personenbezogenen Daten enthalten. Außerdem sollte sie die ungeprüfte Nutzung KI-generierter Inhalte verbieten. Mitarbeitende sind daran gebunden – schließlich hat der Arbeitgeber ein Weisungsrecht.

betroffen sein werden. Die Unterrichtung muss die Zweckbestimmung, die Art der getroffenen Entscheidungen und den Hinweis auf das Recht auf Erläuterung der Entscheidungsfindung im Einzelfall enthalten. Letzteres ergibt sich aus Art. 86 KI-VO. Danach haben Personen, die von einer Entscheidung betroffen sind, in deren Vorfeld ein Hochrisiko-KI-System zum Einsatz kam, das Recht, eine aussagekräftige Erklärung über die Rolle des KI-Systems im Entscheidungsfindungsprozess und die tragenden Gründe für die Entscheidung zu verlangen.

Die Unterrichtungspflicht aus Art. 26 Abs. 7 KI-VO besteht unabhängig davon, ob sich eine solche Verpflichtung auch aus anderen Vorschriften ergeben kann, etwa dem Unterrichtsrecht des Betriebsrats aus § 90 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und dem Unterrichtsrecht der betroffenen Beschäftigten aus § 81 Abs. 2 und Abs. 4 BetrVG. Beide Unterrichtsrechte aus dem BetrVG werden nunmehr im Lichte der KI-VO auszulegen sein.

Die Arbeitgeber sind schließlich gemäß Art. 4 KI-VO verpflichtet, den Beschäftigten einen sachkundigen Einsatz von KI-Systemen und die Wahrnehmung ihrer Rechte aus der KI-VO zu ermöglichen (vgl. Art. 3 Nr. 56 KI-VO). Dazu haben sie mit geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen sicherzustellen, dass die Belegschaft über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügt.

KI-Nutzung im individuellen Arbeitsverhältnis

KI-Anwendungen können im Arbeitsalltag vielfältig zur Steigerung der Arbeitseffizienz

eingesetzt werden. „Large Language Models“ beziehungsweise GPT-Modelle können insbesondere Texte und Dokumente nach spezifischen Vorgaben generieren und bearbeiten. Es ist daher naheliegend, dass Arbeitgeber und auch Beschäftigte sie zur Erledigung von Arbeitsaufgaben einsetzen wollen.

Arbeitgeber können dabei die Nutzung von KI im Rahmen ihres Weisungsrechts gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) nach billigem Ermessen anweisen. Es ist in diesem Zusammenhang ratsam, die Grundätze für den Umgang mit KI im Unternehmen in einer eigenen „KI-Policy“ zu regeln. In dieser sollten zwecks Risikominimierung unter anderem enthalten sein:

- ∨ Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten,
- ∨ das Verbot der ungeprüften Nutzung KI-generierter Inhalte sowie die Beschränkung der Nutzung auf vom Arbeitgeber bereitgestellte KI-Anwendungen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber auch jenseits der aus der KI-VO folgenden Qualifizierungspflicht nach allgemeinen Regelungen berechtigt und wohl auch verpflichtet sein dürfte, die Beschäftigten zur Nutzung von KI-Anwendungen zu befähigen und entsprechende Trainingsmaßnahmen im Rahmen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts nach § 106 GewO anzuordnen. Nur so kann er seiner aus dem Arbeitsschutzgesetz folgenden Verpflichtung zur ausreichenden und angemessenen Unterweisung der Beschäftigten nachkommen (vgl. § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)).

Nutzen Beschäftigte ohne ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers KI-Anwendungen zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung, dürften sie gemäß § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet sein, die Nutzung von KI gegenüber dem Arbeitgeber offenzulegen, damit er etwaige Risiken bei der Verwendung der Arbeitsergebnisse einschätzen kann. Eine Offenlegungspflicht sollte daher ebenfalls Gegenstand einer KI-Policy sein. Arbeitgeber dürfen die Nutzung von KI-Anwendungen aber auch gänzlich untersagen. Die eigenmächtige Nutzung von KI durch Beschäftigte entgegen einer solchen Weisung ist als Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten zu bewerten und mit disziplinarischen Maßnahmen zu ahnden.

Zunehmend werden KI-Anwendungen zur Optimierung von Arbeitsabläufen eingesetzt, etwa im Bereich der Lager- oder Transportlogistik. Dann bestimmt die KI-Anwendung, welche Arbeitsschritte von den Beschäftigten als Nächstes auszuüben sind, und gibt entsprechende Anweisungen. Dies ist unkritisch. Denn das arbeitgeberseitige Direktionsrecht muss nicht durch den Arbeitgeber selbst ausgeübt werden, sondern kann auf Dritte und auch auf ein technisches Hilfsmittel übertragen werden. Der Arbeitgeber muss allerdings sicherstellen, dass die Weisungen der KI die Beschäftigten nicht unbillig überfordern. Weisungen unterfallen nicht dem Verbot automatisierter Entscheidungen nach § 22 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), denn sie sind darauf ausgerichtet, die vertraglichen Pflichten der Beschäftigten zu konkretisieren, nicht aber ihren rechtlichen Status zu verändern.

Die eigenmächtige Nutzung von KI durch Beschäftigte entgegen der Weisung des Arbeitgebers kann einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten bedeuten. Es drohen disziplinarische Maßnahmen.

Ist die Maschine schlauer als ich? Automatisierte Entscheidungen, die ein digitales Tool trifft, dürfen die Mitarbeitenden nicht unbillig überfordern.



Eine fehlerhafte Programmierung kann zu Diskriminierung führen – beispielsweise wenn zur Personalauswahl vor allem Daten erfolgreicher männlicher Kandidaten herangezogen werden und dadurch die Chancen von Frauen sinken.

Die betriebliche Mitbestimmung und eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrats sollen nach dem Willen des Gesetzgebers das Vertrauen in die KI stärken.

Diskriminierung vorbeugen

KI-Systeme können im gesamten Lebenszyklus eines Arbeitsverhältnisses zum Einsatz kommen. Sie können im Bewerbungsverfahren eine automatisierte Bewerbervorauswahl durchführen oder personenbezogene Daten aktiver Beschäftigter analysieren und sie mit weiteren Daten verknüpfen, um datenbasiert Schlüsse zu ziehen, Entscheidungen zu treffen und Entwicklungen zu antizipieren („People Analytics“). Arbeitgeber sollten sich dabei stets vor Augen halten, dass KI-Systeme nach den Regeln operieren, die sie aus ihren Trainings- und Eingabedaten ableiten. Enthalten diese historische Diskriminierungsmuster, beispielsweise gegenüber Frauen, Menschen mit Behinderungen oder Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft, schreiben die KI-Systeme diese fort. Bekannt wurde ein Anwendungsfall beim Versandhändler Amazon, der seine KI zur Auswahl geeigneter Kandidaten mit Trainingsdaten früherer, meist männlicher Bewerber gefüttert hatte. Dies führte dazu, dass diese KI bei der Bewerberauswahl Frauen systematisch benachteiligte. Zudem kann eine fehlerhafte Programmierung zu einem Diskriminierungsrisiko führen. Eine objektive, diskriminierungsfreie KI-Anwendung ist daher nicht selbstverständlich.

Vor solchen Diskriminierungen – sei es im Bewerbungsverfahren oder in einem bestehenden Arbeitsverhältnis – schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es enthält nicht nur ein Benachteiligungsverbot wegen der in §§ 1, 7 AGG genannten Merkmale, sondern auch Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche, die

Betroffene bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot geltend machen können (§ 15 AGG). Arbeitgeber sind verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Bewerber und Bewerberinnen beziehungsweise der Beschäftigten vor unzulässigen Benachteiligungen zu treffen (§ 12 Abs. 1, 2 AGG). Sie haben daher sicherzustellen, dass die eingesetzte KI mit diskriminierungsfreien Daten trainiert wurde und nach diskriminierungsfreien Kriterien operiert. Personen, die KI im Betrieb für die oben genannten Zwecke einsetzen, müssen über den Trugschluss einer per se „objektiven“ KI aufgeklärt werden. Die Ergebnisse des verwendeten KI-Systems sind stets auf mögliche Diskriminierungen zu überprüfen. Soweit es um eine Entscheidung geht, die gegenüber einer Person „rechtliche Wirkung“ im Sinne von Art. 22 DSGVO entfalten, muss die abschließende Entscheidung ohnehin von einem Menschen getroffen werden.

Betriebliche Mitbestimmung und KI

Der Einsatz von KI stellt die betriebliche Mitbestimmung vor neue Herausforderungen. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und im Jahr 2021 mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz Regelungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI in das Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen. Die betriebliche Mitbestimmung und eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte sollen nach den Vorgaben des Gesetzgebers das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und Anwendung von KI stärken. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden daher Beteiligungsrechte in das BetrVG

eingeführt, die an die Verwendung von KI im Betrieb anknüpfen.

Soweit der Betriebsrat die Einführung oder Anwendung von KI zu beurteilen hat, wird die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen auf Kosten des Arbeitgebers von § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG fingiert. Insoweit besteht also ein Anspruch des Betriebsrats auf Hinzuziehung eines Sachverständigen. Von der Fiktion des § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG unberührt bleibt die Notwendigkeit, dass der Hinzuziehung des Sachverständigen eine Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien zu Grunde liegen muss, die sich im Wesentlichen auf das Thema, die Person des Sachverständigen, den Zeitpunkt und die Kosten erstreckt. Die Höhe der Kosten des Sachverständigen muss verhältnismäßig sein. Die Regelungen zielen darauf ab, dem Betriebsrat einen vereinfachten Zugriff auf besonderen Sachverstand in Zusammenhang mit der Einführung oder Anwendung von KI zu gewähren und ihm so die zur Erfüllung seiner sich aus dem BetrVG ergebenden Aufgaben notwendigen Kenntnisse zu verschaffen.

§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG räumt dem Betriebsrat ausdrücklich bereits bei der Planung des Einsatzes von KI ein Unterrichts- und Beratungsrecht ein: Der Arbeitgeber hat die „erforderlichen“ Unterlagen vorzulegen und mit dem Betriebsrat über die Auswirkungen auf die Beschäftigten, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit und die sich daraus ergebenden Anforderungen, zu beraten. Erforderlich sind alle diejenigen Unterlagen, die notwendig sind, damit der Betriebsrat sich ein möglichst genaues Bild von Umfang und Auswirkungen des ge-

Wenn Arbeitsplätze entfallen oder neue Arbeitsplätze mit veränderten Anforderungsprofilen entstehen, empfehlen sich Qualifizierungssozialpläne. Sie unterstützen die Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden durch gezielte Fortbildung.

planten KI-Einsatzes machen kann. Empfehlung: Es bietet sich an, mit dem Betriebsrat eine Rahmenbetriebsvereinbarung über den Einsatz von KI im Betrieb abzuschließen, um den Beteiligungsprozess nach § 90 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 BetrVG im Einzelnen zu verschlanken und zu beschleunigen.

§ 95 Abs. 2a BetrVG regelt lediglich klarstellend, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 1 und 2 BetrVG auch dann gelten, wenn bei der Aufstellung der Richtlinie KI zum Einsatz kommt. Die Klarstellung verhindert, dass Arbeitgeber versuchen, die Mitbestimmung zu umgehen, indem sie auf eine „autonome“ KI mit nicht nachvollziehbaren Entscheidungsabläufen verweisen.

In der Praxis liegt – wenig überraschend – der Schwerpunkt auf der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Vorschrift bezweckt vor allem, bereits im Vorfeld rechtlich unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmenden zu verhindern. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist es – entgegen dem Wortlaut der Vorschrift – ausreichend, wenn technische Einrichtungen objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers zu überwachen; auf eine etwaige Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an. An der erforderlichen objektiven Eignung fehlt es aber, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten die Nutzung von KI als Hilfsmittel ermöglicht, diese aber ausschließlich über private Accounts erfolgt und der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Nutzungsdaten hat.

KI führt zu (Qualifizierungs-)Sozialplänen

Vermehrt stellt sich die Frage, ob der Einsatz von KI im Betrieb eine Betriebsänderung im Sinne der §§ 111 ff. BetrVG sein kann, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und insbesondere die Pflicht des Arbeitgebers zur Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan auslöst. So könnte durch den Einsatz von KI-Systemen eine Betriebsänderung unter dem Gesichtspunkt einer grundlegenden Änderung der Betriebsanlagen (§ 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG) oder der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden / Fertigungsverfahren (§ 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG) in Betracht kommen. Dreh- und Angelpunkt der Beurteilung ist die im Zusammenhang mit der Einführung von KI richterlich noch ungeklärte Auslegung des Rechtsbegriffs „grundlegend“. Maßgeblich wird stets die konkrete Maßnahme und deren betriebliche Umsetzung und Auswirkung sein.

Da der Einsatz von KI zu einer erheblichen Veränderung beruflicher Anforderungsprofile führen kann, gewinnen im Kontext von KI-bedingten Betriebsänderungen Qualifizierungssozialpläne an Bedeutung. Solche Sozialpläne zielen darauf ab, die Weiterbeschäftigung der Belegschaft durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Sie sind vor allem dann sinnvoll, wenn aufgrund des Einsatzes von KI zwar die bisherigen Arbeitsplätze entfallen, zugleich aber neue Arbeitsplätze mit veränderten Anforderungsprofilen entstehen.

Der Vorteil solcher Sozialpläne ist, dass sie den Erhalt von Arbeitsplätzen fördern kön-

nen; der Arbeitgeber muss keine unter Umständen sehr hohen Abfindungszahlungen leisten und gleichzeitig neues Fachpersonal teuer und aufwendig rekrutieren. Außerdem entgeht er dem Risiko unwirksamer betriebsbedingter Kündigungen. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Fortbildungsmaßnahmen gegebenenfalls nach § 82 SGB III von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden können. Noch nicht abschließend geklärt ist die Frage, ob Qualifizierungssozialpläne durch den Betriebsrat erzwungen werden können.

Fazit

Der Einsatz von KI im Arbeitsalltag bringt neben unbestreitbaren Nutzungsvorteilen auch zahlreiche arbeitsrechtliche Herausforderungen mit sich. Um die Nutzung von KI möglichst risikofrei und bürokratiearm zu gestalten und dadurch das Potenzial von KI optimal nutzen zu können, sollten Arbeitgeber ihren Beschäftigten klare Vorgaben zu ihrer Nutzung in Gestalt einer KI-Policy an die Hand geben und mit dem Betriebsrat eine KI-Rahmenvereinbarung abschließen. Im Rahmen von KI-bedingten Betriebsänderungen ist mit einer zunehmenden Bedeutung von Qualifizierungssozialplänen zu rechnen, die jedoch für beide Seiten von Vorteil sein können. Im Hinblick auf die KI-VO der EU sollten Arbeitgeber frühzeitig Maßnahmen ergreifen, um deren weitreichenden Pflichten gerecht zu werden.