

Betriebsratsrechte beim Personalmanagement mit KI

HSI-Betriebspolitische Tagung 2025

Überblick

A. Informationsrechte des Betriebsrats – BetrVG

B. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats – BetrVG

C. Grenzen der Regelungsbefugnis

1. § 75 Abs. 2 BetrVG

2. DSGVO

3. KI-VO

A. Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats

- § 80 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – insbesondere im Hinblick auf DSGVO und künftig KI-VO (soweit arbeitnehmer:innenschützend, z.B. Art. 4, Art. 26 Abs. 7)
- § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG – „Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz“
- § 92 BetrVG – Information über die Personalplanung
- § 106 Abs. 2 BetrVG – Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses über wirtschaftliche Angelegenheiten und deren Auswirkungen auf die Personalplanung
- § 80 Abs. 3 BetrVG – Hinzuziehung eines Sachverständigen gilt im Falle von KI als erforderlich
- § 99 Abs. 1 BetrVG – Vorlage der erforderlichen Unterlagen und Auskunft über die Person der Beteiligten

B. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** – technische Einrichtungen, die zur Überwachung von Leistung oder Verhalten der Arbeitnehmer bestimmt sind

P1: ArbG HH v. 16.01.2024 (24 BVGa 1/24) zu ChatGPT: § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mangels Geeignetheit zur Überwachung durch den Arbeitgeber nicht einschlägig

P2: BVerwG v. 04.05.2023 zu Facebookseite des AG mit Kommentarfunktion für Kunden: unzutreffende Entscheidung, stellt auf „hinreichende Wahrscheinlichkeit von Nutzerkommentaren“ ab, nur dann sei Überwachungsdruck gegeben

für Einstellungen von außen: auf freiwilliger Basis, § 88 BetrVG **Problem: geht das noch?**

- **§§ 94, 95 BetrVG** – Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlrichtlinien, Klarstellung in § 95 Abs. 2a BetrVG
- **§ 97 Abs. 2 BetrVG** – Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

C. Rechtliche Grenzen der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien

1. **§ 75 Abs. 2 BetrVG** – Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer:innen, zuletzt BAG v. 11.12.2018, 1 ABR 12/17, Rn. 18-33: Regelung in einer BV unwirksam wegen Verstoß gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip

2. **DSGVO**, insbesondere
 - Art. 5 DSGVO** - Grundsätze der Datenverarbeitung,
 - Art. 6 DSGVO** - Rechtmäßigkeit der Verarbeitung
 - Art. 9 DSGVO** - Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten
 - Art. 22 DSGVO** – automatisierte Entscheidung im Einzelfall einschließlich Profiling
 - Art. 88 DSGVO** – spezifischere Regelungen der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

EuGH v. 14.12.2024 C-65/23 i.S. Workday

EuGH v. 19.12.2024, C-65/23, i.S. Workday: Die von „spezifischeren Vorschriften“ eines Mitgliedstaats i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO erfassten Datenverarbeitungsvorgänge müssen nicht nur die Voraussetzungen des Art. 88 Abs. 1 und des Abs. 2 DSGVO erfüllen, sondern auch die Voraussetzungen in den Art. 5, 6 und 9 der DSGVO in der Auslegung des EuGH (Rn. 49).

EuGH v. 30.03.2023, C-34/21 i.S. § 23 HDSIG: „Spezifischer“ bedeutet, dass die Vorschriften i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO einen zu dem geregelten Bereich passenden Regelungsgehalt haben müssen, der sich von den allgemeinen Regelungen der DSGVO unterscheidet (Rn. 61). Zudem muss eine spezifischere Vorschrift die Vorgaben des Art. 88 Abs. 2 DSGVO erfüllen (Rn. 74). Jede Verarbeitung personenbezogener Daten muss zum einen mit den in Art. 5 DSGVO aufgestellten Grundsätzen im Einklang stehen und zum anderen einem der in Art. 6 DSGVO aufgeführten Grundsätze in Bezug auf die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung entsprechen (Rn. 69). Hinsichtlich der Grundsätze in Bezug auf die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung **sieht Art. 6 DSGVO eine erschöpfende und abschließende Liste der Fälle vor, in denen eine Verarbeitung personenbezogener Daten als rechtmäßig angesehen werden kann** (Rn. 70).

Können **Betriebsvereinbarungen** weiterhin – wie vom Gesetzgeber vorgesehen und in § 26 Abs. 4 BDSG klargestellt – weiterhin **als eigenständige Rechtsgrundlage** für die Verarbeitung personenbezogener Daten betrachtet werden (vgl. BT-Drs. 18/11325, S. 98)?

Kleinmann/Lordt, Datenverarbeitung in Betriebsvereinbarungen – ein Paradigmenwechsel durch den EuGH?
NJW 2025, 1092: Künftig können Unternehmen sich nicht mehr darauf verlassen, dass eine Betriebsvereinbarung allein eine ausreichende rechtliche Grundlage für die Datenverarbeitung darstellt. ... Es ist ratsam, zusätzliche Rechtsgrundlagen aus der DSGVO heranzuziehen, z.B. Art. 6 Abs. 1 lit. b oder lit. f. DSGVO.

BAG vom 09.05.2023 (1 ABR 14/22) – Auskunftsanspruch BR zu schwerbehinderten Menschen: § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG genügt zwar nicht den Vorgaben des Art. 88 Abs. 1 DSGVO, **stellt aber dennoch eine rechtliche Grundlage für die Datenverarbeitung dar** (Rn. 65 ff.): Nach Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchs. c DSGVO ist die Verarbeitung rechtmäßig, wenn sie zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist. Die rechtliche Grundlage kann sich gem. Art. 6 Abs. 3 DSGVO aus dem Recht der Mitgliedstaaten ergeben. Dies setzt voraus, dass der Zweck der Datenverarbeitung in der Rechtsgrundlage festgelegt ist (Art. 6 Abs. 3 S. 2 DSGVO), die rechtlichen Regelungen ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel verfolgen und in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Zweck stehen (Art. 6 Abs. 3 S. 4 DSGVO). **Für § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG hat das BAG diese Anforderungen bejaht (siehe Rn. 67).**

Was folgt daraus für Betriebsvereinbarungen?

Nach **Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO** ist die Verarbeitung rechtmäßig, wenn sie **zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich** ist – (a) aus § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG, „wenn dies für die Ausübung oder Erfüllung der sich aus einer Betriebsvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist“, aber auch (b) aus einer Betriebsvereinbarung, wie § 26 Abs. 4 BDSG klarstellt; siehe auch ErwGrund 41 DSGVO.

Nach **Art. 6 Abs. 3 S. 1 DSGVO** wird die **Rechtsgrundlage** festgelegt durch Unionsrecht oder das Recht der Mitgliedstaaten: hier: **§ 26 Abs. 4 S. 1 BDSG i.V.m. Art. 88 DSGVO und ErwGr. 155**; dort werden Kollektivvereinbarungen dem Recht der Mitgliedstaaten gleichgestellt; vgl. auch ErwGr. 41.

Damit wäre **Art. 6 Abs. 3 S. 2 DSGVO** so zu lesen, dass der **Zweck der Datenverarbeitung** in der Betriebsvereinbarung festgelegt sein muss (Art. 6 Abs. 3 S. 2 DSGVO) – viele Betriebsvereinbarungen regeln Datenverarbeitungszwecke. Solche Betriebsvereinbarungen enthalten zudem regelmäßig **spezifischere Bestimmungen** i.S.v. **Art. 6 Abs. 3 Satz 3** i.V.m. Erwägungsgrund 45 der DSGVO.

Verfolgen solche Betriebsvereinbarungen **ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel** i.S.v. **Art. 6 Abs. 3 S. 4** ?
M.E. (+), sofern sie den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO gerecht werden; vgl. auch **Art. 1 Abs. 2 DSGVO**.

Ergebnis: In Verbindung mit Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit c. und Art. 6 Abs. 3 DSGVO (und § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG) erfüllen **Betriebsvereinbarungen, die den Anforderungen des Art. 88 DSGVO gerecht werden**, auch nach der Entscheidung des EuGH i.S. Workday die Rechtmäßigkeitsanforderungen des Art. 6 DSGVO und können damit rechtliche Grundlage der Datenverarbeitung sein.

Natürlich müssen die Betriebsparteien dabei auch **Art. 5 und Art. 9 DSGVO** beachten; insbesondere **Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO**: Die Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten ist zulässig, sofern sie erforderlich ist, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsverhältnis und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten .. zulässig ist. – Das ist der Fall, siehe § 26 Abs. 4 S. 2 BDSG.

C. Rechtliche Grenzen der Regelungsbefugnis

3. Die KI-VO (EU) 2024/1689

- **keine Beschränkung der Mitbestimmung durch die KI-VO: Art. 2 Abs. 11 KI-VO**
„Diese Verordnung hindert die Union oder die Mitgliedstaaten nicht daran, Rechts- oder Verwaltungsvorschriften beizubehalten oder einzuführen, die für die Arbeitnehmer im Hinblick auf den Schutz ihrer Rechte bei der Verwendung von KI-Systemen durch die Arbeitgeber vorteilhafter sind, oder die Anwendung von Kollektivvereinbarungen zu fördern oder zuzulassen, die für die Arbeitnehmer vorteilhafter sind.“
- vgl. auch **Erwägungsgrund 9**: das Unionsrecht im Bereich der Sozialpolitik und das nationale Arbeitsrecht bleiben unberührt
- aber: die KI-VO trifft Mindestregelungen, die man als BR kennen sollte

C. Rechtliche Grenzen der Regelungsbefugnis - KI-VO (EU) 2024/1689

Für die Betriebsparteien relevante Regelungen der KI-VO :

Unterteilung der KI-Systeme in verschiedene Kategorien

- (1) Verbotene Praktiken im KI-Bereich** – Art. 5 KI-VO – gilt auch im Arbeitsverhältnis
- (2) Hochrisiko-KI-Systeme** – Art. 6 KI-VO i.V.m. Anhang III KI-VO, Art. 13 –
Gebrauchsanweisung, Art. 14 – menschliche Aufsicht , Art. 26 – Pflichten der Betreiber,
hier insbesondere Abs. 7: Informationspflicht und Abs. 11; Art. 27 – Grundrechte-
Folgenabschätzung
- (3) KI-Systeme mit geringem Risiko** – Art. 4 KI-Kompetenz, Art. 50 Transparenzpflichten
- (4) KI-Systeme mit allgemeinem Verwendungszweck** – Art. 51-56 KI-VO

Def. des **Hochrisiko-KI-Systems** in **Art. 6 der KI-VO**:

Art. 6 Abs. 2 KI-VO: Zusätzlich zu den in Abs. 1 genannten Hochrisiko-KI-Systemen gelten die im **Anhang III der KI-VO** genannten KI-Systeme als hochriskant.

Als hochriskant gelten danach KI-Systeme, die **bestimmungsgemäß** verwendet werden sollen

Anhang III Nr. 3 KI-VO: Berufliche Bildung:

- zur Feststellung des Zugangs oder der Zulassung oder zur Zuweisung natürlicher Personen in Einrichtungen oder Programmen der beruflichen Bildung
- für die Bewertung von Lernergebnissen
- zum Zweck der Bewertung eines angemessenen Bildungsniveaus
- zur Überwachung und Erkennung von verbotenen Verhalten von Schülern bei Prüfungen

Als hochriskant gelten danach KI-Systeme, die **bestimmungsgemäß** verwendet werden sollen

Anhang III Nr. 4 KI-VO: Beschäftigung, Personalmanagement

- für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen, insbesondere, um gezielt Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten;
- (1) für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen,
- (2) für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder
- (3) für die Beobachtung oder Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen.

Problem: Wer bestimmt die Bestimmung? Der Anbieter? Der Betreiber? In letzterem Fall hätten wir hier eine Diskussion entsprechend der bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG; Rückwirkungen sind wegen Art. 2 Abs. 7 KI-VO jedoch nicht zwingend.

Die Erwägungsgründe erläutern den Begriff nicht, m.E. kann es jedoch nur um den Anbieter gehen, also letztlich darum, was das System kann und nicht, was das System soll.

Rückausnahmen in Art. 6 Abs. 3 KI-VO: KI-System ist dazu bestimmt,

- eine eng gefassten Verfahrensaufgabe durchzuführen;
- das Ergebnis einer zuvor abgeschlossenen menschlichen Tätigkeit zu verbessern,
- Entscheidungsmuster oder Abweichungen von Entscheidungsmustern zu erkennen,
- eine vorbereitende Aufgabe für eine Bewertung durchzuführen, die für die Zwecke der in Anhang III aufgeführten Anwendungsfälle relevant ist.

Immer hochriskant gem. **Art. 6 Abs. 3 S. 3 KI-VO:** Wenn das System ein **Profiling** natürlicher Personen vornimmt; Profiling = Art. 4 Nr. 4 DSGVO = jede Art der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten, die darin besteht, dass diese personenbezogenen Daten verwendet werden, um bestimmte persönliche Aspekte, die sich auf eine natürliche Person beziehen, zu bewerten, insbesondere um Aspekte bezüglich Arbeitsleistung, wirtschaftliche Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben, Interessen, Zuverlässigkeit, Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel dieser natürlichen Person zu analysieren oder vorherzusagen.

Die KI-VO verbessert die Informationslage der Arbeitnehmervertretungen:

Arbeitgeber verfügt gem. **Art. 26 Abs. 1 und 5 KI-VO über eine Betriebsanleitung**, deren Einhaltung er sicherstellen muss und deren Vorlage der Betriebsrat zur Prüfung seiner Aufgaben nach § 80 Abs. 2 BetrVG verlangen kann. Betriebsanleitungen informieren gem. Art. 13 Abs. 2 KI-VO über den Verwendungszweck und den bestimmungsgemäßen Gebrauch eines solchen KI-Systems.

Hochrisiko-KI-Systeme müssen ein **Konformitätsbewertungsverfahren** durchlaufen (Art. 43 KI-VO). Hierbei wird geprüft, ob das System den Anforderungen der KI-VO entspricht. Ggfs. wird eine sog. Konformitätsbescheinigung ausgestellt und das System mit einer CE-Kennung versehen (Art. 44 und Art. 48 KI-VO).

APITZSCH SCHMIDT KLEBE
Rechtsanwälte

APITZSCH SCHMIDT KLEBE
Rechtsanwälte

Kaiserhofstraße 13

60313 Frankfurt am Main

T +49 69 92 07 610

sekretariat@apitzsch-schmidt-klebe.de