

KI im Betrieb: Wann der Betriebsrat mitbestimmen muss

Welche Rechte Betriebsrat und Beschäftigte haben, wenn der Arbeitgeber KI-Software einführt, und was passiert, wenn er sie übergeht

Chatbots, Auswertungstools, Bewerbermanagement mit KI: Immer mehr Arbeitgeber führen solche Software ein. Oft ohne den Betriebsrat zu fragen.

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat dabei klare Rechte. Schon die Möglichkeit, dass eine Software Verhalten oder Leistung überwacht, löst die Mitbestimmung aus.

Dieses Freebie zeigt dir als Beschäftigte, Beschäftigter oder Betriebsratsmitglied, wann Mitbestimmung Pflicht ist und was ihr tun könnt, wenn der Arbeitgeber sie umgeht.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Der Betriebsrat bestimmt mit, wenn technische Einrichtungen eingeführt oder angewendet werden, die Verhalten oder Leistung der Beschäftigten überwachen können. Es reicht, dass die Software dazu geeignet ist. Eine Überwachungsabsicht muss nicht vorliegen.

§ 87 Abs. 2 BetrVG

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, entscheidet die Einigungsstelle.

§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Plant der Arbeitgeber Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe einschließlich des Einsatzes von KI, muss er den Betriebsrat rechtzeitig unterrichten und die nötigen Unterlagen vorlegen.

§ 94 BetrVG

Personalfragebögen und allgemeine Beurteilungsgrundsätze brauchen die Zustimmung des Betriebsrats. Das gilt auch, wenn eine KI Beschäftigte bewertet.

§ 95 Abs. 2a BetrVG

Richtlinien zur Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen sind auch dann mitbestimmungspflichtig, wenn bei ihrer Aufstellung KI zum Einsatz kommt.

§ 80 Abs. 3 BetrVG

Muss der Betriebsrat die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen, gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen insoweit als erforderlich. Die Einzelheiten werden mit dem Arbeitgeber vereinbart.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Klären, welche KI-Software im Betrieb läuft oder geplant ist.
- ☐ Prüfen, ob die Software Daten über Verhalten oder Leistung von Beschäftigten verarbeiten kann.
- ☐ Festhalten, seit wann die Software genutzt wird und ob der Betriebsrat beteiligt wurde.
- ☐ Als Betriebsrat schriftlich Unterrichtung und Unterlagen verlangen.
- ☐ Als Beschäftigte oder Beschäftigter den Betriebsrat informieren, wenn neue Tools ohne Ankündigung auftauchen.
- ☐ Als Betriebsrat per Beschluss klären, ob ein Sachverständiger hinzugezogen werden soll.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Welche Daten erfasst die KI-Software, und wer kann sie auswerten?
- 2 Kann die Software Rückschlüsse auf Verhalten oder Leistung einzelner Beschäftigter ziehen?
- 3 Wurde der Betriebsrat vor der Einführung unterrichtet und beteiligt?
- 4 Gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz der Software?
- 5 Beeinflusst die KI Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen?
- 6 Braucht der Betriebsrat einen Sachverständigen, um die Software zu beurteilen?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber führt KI-Software ein und informiert den Betriebsrat erst danach.
- ✗ Er sagt, eine Überwachung sei nicht beabsichtigt, und hält die Mitbestimmung deshalb für überflüssig.
- ✗ Unterlagen zur Funktionsweise der Software werden nicht oder nur lückenhaft vorgelegt.
- ✗ Auswahlrichtlinien für Personalentscheidungen entstehen mit KI, ohne dass der Betriebsrat beteiligt wird.
- ✗ Ein Sachverständiger wird abgelehnt, obwohl der Betriebsrat KI beurteilen muss.

Schritt für Schritt

- 1 Als Betriebsrat die Mitbestimmung schriftlich einfordern und der Nutzung ohne Beteiligung widersprechen.
- 2 Eine Betriebsvereinbarung verhandeln, die Zweck, Daten und Auswertungen der Software regelt.
- 3 Bei fehlender Einigung die Einigungsstelle anrufen.
- 4 Läuft die Software ohne Beteiligung weiter, beim Arbeitsgericht verlangen, dass der Einsatz bis zur Einigung unterbleibt.
- 5 Als Beschäftigte oder Beschäftigter Auffälligkeiten an den Betriebsrat melden.
- 6 Sich frühzeitig anwaltlich oder gewerkschaftlich beraten lassen.

Wichtig zum Schluss

Ob der Betriebsrat mitbestimmt, hängt nicht davon ab, was der Arbeitgeber mit der Software vorhat. Es kommt darauf an, was sie kann. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 12, Stichwort MITBESTIMMUNG.