

newsletter

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz – Ein Überblick



Der deutsche Bundesrat hat am 28.05.2021 das Betriebsrätemodernisierungsgesetz verabschiedet. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz sieht vor, die Wahl von Betriebsräten zu vereinfachen und die Rechte

des Betriebsrates bei der Weiterbildung, dem Einsatz von künstlicher Intelligenz und bei mobiler Arbeit zu stärken. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz werden u.a. wesentliche Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geändert. Mit unserem aktuellen Newsletter-Beitrag geben wir einen Überblick über den wesentlichen Inhalt des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz soll vor allem Betriebsratsgründungen erleichtern. Wer sich engagiert und einen Betriebsrat gründen will, soll vor Kündigung geschützt werden.

1. Absenkung des Wahlalters

Das Mindestalter für die aktive Wahlberechtigung wird von der Vollendung des 18. Lebensjahres auf die Vollendung des 16. Lebensjahres abgesenkt (§ 7 BetrVG).

Da § 9 BetrVG die Größe des Betriebsrates von der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten abhängig macht, kann diese Änderung auch Auswirkungen auf die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder haben.

2. Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens

Das vereinfachte Wahlverfahren wird in Betrieben bis zu 100 Beschäftigten obligatorisch (früher nur 50 Beschäftigte). Es zeichnet sich durch formelle Vereinfachung des Wahlverfahrens und kürzeren Fristen aus. In Betrieben ab 101 bis 200 Beschäftigte können Wahlvorstand und Arbeitgeber das vereinfachte Wahlverfahren vereinbaren – als Alternative zum normalen Wahlverfahren (§ 14 a BetrVG).

3. Wahlanfechtung

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz soll die Rechtssicherheit der Betriebsratswahlen steigern: § 19 BetrVG (Wahlanfechtung) wird daher ergänzt um einen Absatz 3, der vorsieht, dass die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ausgeschlossen ist, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus dem selben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde.

Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs aus tatsächlichen Gründen (z.B. wegen fortlaufender Arbeitsunfähigkeit) gehindert waren. Nicht Voraussetzung ist, dass der anfechtende Wahlberechtigte selbst den Einspruch eingelegt hat. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

4. Ausweitung des Kündigungsschutzgesetzes

Die Ausweitung des Kündigungsschutzgesetzes auf Personen, die Betriebsratswahlen vorbereiten oder einleiten, wird vom Gesetzgeber als Mittel zur Erleichterung von Betriebsratsgründungen angesehen.

Dazu wird zunächst der Kündigungsschutz für die zur Wahlversammlung einladenden Beschäftigten auf die ersten 6, statt bisher die ersten 3, in der Einladung aufgeführten Personen erstreckt (§ 15 Abs. 3 a Satz 1 KSchG). Damit wird eine größere Anzahl an Personen geschützt, als für das Einladungsschreiben

erforderlich ist.

Zudem wird der Kündigungsschutz auf Personen erweitert, die bloße Vorbereitungsmaßnahmen zur Gründung eines Betriebsrates unternehmen (§ 15 Abs. 3 b KSchG). Bisher beginnt der besondere Kündigungsschutz bei der erstmaligen Betriebsratswahl mit der Einladung zur Betriebsrats- oder Wahlversammlung. Der neue § 15 Abs. 3 b KSchG bezweckt den Schutz der Initiatoren, die sich vor der Veröffentlichung des Einladungsschreibens zu einer Wahlversammlung für die Gründung des Betriebsrates einsetzen.

Der Kündigungsschutz hat zwei Voraussetzungen:

Zum einen muss die Person eine Vorbereitungsmaßnahme für die Einrichtung eines Betriebsrates oder eine Bordvertretung unternehmen haben und zum anderen die Absicht zur Gründung eines Betriebsrates in einer öffentlich beglaubigten Erklärung nach § 129 BGB dokumentiert sein. Vorbereitungsmaßnahme ist ein für Dritte erkennbares Verhalten, das zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl geeignet ist, wie z.B. Gespräche mit anderen Beschäftigten bezüglich der Unterstützung einer Betriebsratsgründung.

Die Absichtserklärung sollte neben dem Namen, Geburtsdatum und der Anschrift der Person, eine möglichst konkrete Bezeichnung des Unternehmens und des Betriebes, in dem eine Wahl angestrebt wird, enthalten. Die Absichtserklärung muss unterschrieben und wiederum nach den Vorgaben des § 129 BGB von einem Notar beglaubigt werden.

Der Kündigungsschutz beginnt mit der Beglaubigung der Unterschrift und endet mit dem Zeitpunkt der Einladung zur Wahl, spätestens jedoch 3 Monate nach der Beglaubigung.

Der Kündigungsschutz erstreckt sich nur auf verhaltens- oder personenbedingte ordentliche Kündigungen. Nicht ausgeschlossen ist die außerordentliche Kündigung. Eine Zustimmung durch das Arbeitsgericht gem. § 103 BetrVG ist nicht erforderlich.

Inhalt

Seite 1

- Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz – Ein Überblick

Seite 2

- Ein neues Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat bei mobiler Arbeit

Seite 3

- Digitale Betriebsrätearbeit – Kommt die Betriebsratsarbeit im aktuellen Jahrhundert an?

Seite 4

- Stärkung des Betriebsrats beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)

Katharina Meyer-Renkes
Rechtsanwältin

Ein neues Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat bei mobiler Arbeit

Zur Förderung mobiler Arbeit und der Gewährleistung von einheitlichen und verbindlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird im Wege des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes im Betriebsverfassungsgesetz ein neues Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt.

Nach dem neu geschaffenen § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG hat der Betriebsrat nunmehr bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, mitzubestimmen. Dabei schafft der Gesetzgeber ein eigenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Ausgestaltung („wie“) mobiler Arbeit. Die Einführung mobiler Arbeit („ob“) verbleibt jedoch nach der Gesetzesbegründung in der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers. Die Betriebsräte sollen allein bei der inhaltlichen Ausgestaltung mobiler Arbeit mitbestimmen dürfen.

Dazu gehören z. B. Regelungen über den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit, über den Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit oder über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann und darf. Es können nach Gesetzesbegründung auch Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte gemeinsam mit dem Betriebsrat getroffen werden. Für den Betriebsrat ergeben sich weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten, die er in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ausschöpfen kann.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ist immer dann zu berücksichtigen, wenn „mobile Arbeit“ vorliegt. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin arbeitet mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt. Mobile Arbeit liegt hingegen nicht vor, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund deren Eigenart ortsungebunden erbringen muss.

Eine weitere Voraussetzung für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik. Der Regierungsentwurf stellt ausdrücklich klar, dass das neue Mitbestimmungsrecht keine Regelungen zu arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten ermöglicht, die nicht mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht werden können (z. B. Fahrer oder Boten). Gleiches gilt,

wenn sich die Mobilität bereits zwingend aus der Eigenart der zu erbringenden Arbeitsleistung ergibt (z.B. Handelsvertreter oder Monteure).

Der neu geschaffene Mitbestimmungstatbestand ist jedoch nicht frei von jeglicher Kritik. Zwar soll dem Betriebsrat durch die Schaffung des neuen Mitbestimmungsrechts gerade im Hinblick auf die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt weitere Rechte eingeräumt werden.

Kritische Stimmen weisen insbesondere bei dem Tatbestandsmerkmal „unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik“ darauf hin, dass erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten entstehen können. So fallen beispielsweise Tätigkeiten, die mittels der klassischen Papierakte ausgeführt werden, nicht unter den Mitbestimmungstatbestand. Wird jedoch für die gleiche Tätigkeit ein Laptop oder ein anderes mobiles Endgerät zur Hand genommen, hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

Die Einführung des neuen Mitbestimmungsrechts wird sogar von einigen Kritikern als bloßes politisches Marketing bewertet, da Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Jahr 2020 bereits mit der gesetzlichen Verankerung eines allgemeinen Rechts auf Homeoffice gescheitert sei. Daraus entstehe aus der Sicht der Kritiker ein erhebliches Risiko dahingehend, dass eine entsprechende Erwartungshaltung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht erfüllt werden könne, da die Einführung der mobilen Arbeit immer noch der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers unterliege.

Nicht zuletzt wird angesichts der aktuellen und künftig zu erwartenden Bedeutung mobiler Arbeit die neue gesetzliche Regelung als enttäuschend angesehen. Sie bringe keine neuen

Erkenntnisse, da der Betriebsrat nach bereits geltendem Recht weitgehend über die Ausgestaltung mobiler Arbeit – bspw. bei der Ausgestaltung der täglichen Arbeitszeit sowie beim Daten- und Arbeitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 6,7 BetrVG – mitbestimmen kann.

Es bleibt abzuwarten, welche Vorteile das neu geschaffene Mitbestimmungsrecht haben wird und ob es tatsächlich zur Stärkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates beiträgt. Sicher ist aber schon jetzt, dass insbesondere durch die aktuelle Corona-Pandemie die Attraktivität mobiler Arbeit erheblich gestiegen ist. Mobiles Arbeiten wird in Zukunft ein wesentlicher Bestandteil der digitalen Arbeitswelt sein.

Dominik Kranz
Rechtsanwalt

APS ARBEITSRECHTLICHE PRAKTIKER SEMINARE GMBH

In Kooperation mit **Rechtsanwältin Ulrich Weber & Partner mbB**

Zu folgenden Themen bieten wir Ihnen aktuell Inhouse-Schulungen an:

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2020/2021
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen

Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2021

FRAGEN SIE nach einem individuellen Angebot für Ihre Inhouse-Schulung

Quellennachweis: ©Syda Productions, fotolia

Digitale Betriebsrätearbeit – Kommt die Betriebsratsarbeit im aktuellen Jahrhundert an?

Bereits lange Zeit vor der Corona-Pandemie war es so, dass in der Betriebsratspraxis immer wieder die Frage aufkam, ob Sitzungen nicht auch digital abgehalten werden können und ob nicht auch Videokonferenzen möglich seien. Dies musste durch uns vor der Pandemie immer verneint werden, da eine gesetzliche Regelung fehlte und das Gesetz von der Ausschließlichkeit der Präsenzsitzung ausging.

Die Pandemie änderte vieles. Dazu gehörte auch die Betriebsratsarbeit. Natürlich wurde auch diese vor erhebliche Probleme und Herausforderungen gestellt. Der Gesetzgeber reagierte mit der Schaffung von § 129 BetrVG, der vorübergehend vorsah, dass sowohl die Sitzungen der Betriebsräte, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie mögliche Einigungsstellen und des Wirtschaftsausschusses mithilfe Video- und Telefonkonferenz erfolgen konnten. § 129 BetrVG gibt es nun nicht mehr. Er wurde aufgehoben.

Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden dann Änderungen an §§ 30 und 33 BetrVG vorgenommen. Diese sehen grundsätzlich die Möglichkeit vor, dass Betriebsratssitzungen entweder vollständig oder teilweise als Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden können. Allerdings fehlen entsprechende Regelungen für die Einigungsstelle oder Ausschüsse.

Als Voraussetzung nominiert der neue § 30 Abs. 2 BetrVG, dass eine entsprechende Durchführung als Video- und Telefonkonferenz erfolgen kann, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Die Voraussetzungen einer solchen Durchführung sind in der Geschäftsordnung geregelt und der Vorrang der Präsenzsitzungen ist gesichert.
- Es liegt kein Widerspruch von mindestens 1/4 der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden bestimmenden Frist vor.
- Die Sicherheit der Sitzung muss sichergestellt sein.

Das sind deutlich weitergehende Voraussetzungen als sie noch von § 129 BetrVG verlangt wurden. Insbesondere ist es nun unbedingt erforderlich, dass die Betriebsräte in ihrer Geschäftsordnung die Voraussetzungen der digitalen Arbeit regeln. Ist dies noch nicht der Fall, müssen Änderungen an einer Geschäftsordnung oder auch die erstmalige Aufstellung einer Geschäftsordnung in einer Präsenzsitzung erfolgen.

Die Gesetzesänderung ist vielleicht auch ein guter Anlass für viele Gremien, sich endlich eine gut strukturierte Geschäftsordnung zu geben. Dies ist in der Praxis nicht immer der Fall.

Was ist aber mit der Einigungsstelle oder auch mit Ausschüssen? Nun, für diese Gremien fehlt eine gesetzliche Regelung. D.h., eine Durchführung auf digitalem Wege ist erst einmal nicht zulässig. Was die Ausschussarbeit angeht, so geht man aber davon aus, dass die Bestimmungen der Betriebsratstätigkeit entsprechend Anwendung finden. D.h., auch die Ausschüsse sollten sich in Geschäftsordnungen Regeln für geben, nach denen digitalen Sitzungen möglich sind. Es ist ausreichend, wenn der zuständige Betriebsrat eine entsprechende Regelung in seiner Geschäftsordnung aufnimmt. Bei widerstreitenden Regelungen würde die Regelung in der Geschäftsordnung des Betriebsrats der Geschäftsordnung des Ausschusses vorgehen. Für Einigungsstellen heißt es leider, dass, um eine Anfechtung der Entscheidungen der Einigungsstelle zu verhindern, jedenfalls die letzte Entscheidung, beispielsweise der Spruch der Einigungsstelle, in einer Präsenzsitzung zu erfolgen hat. Alle nicht formellen Entscheidungen, wie beispielsweise auch eine mögliche Einigung der Betriebsparteien können allerdings digital erfolgen. Dasselbe gilt für sämtliche vorherigen vorbereitenden Gespräche und Verhandlungen.

Bei der Umsetzung müssen die Betriebsräte darauf achten, dass es durch die Geschäftsordnung dabei verbleibt, dass die Präsenzsitzung vorrangig ist und in der Regel auch durchgeführt wird.

Wichtig ist, dass nach § 30 Abs. 3 BetrVG auch bei einer hybriden Durchführung einer Sitzung die Kosten für die präsenzteilnahme als erforderlich gelten. D.h., dass kein Arbeitgeber die Betriebsratsmitglieder darauf verweisen oder verpflichten kann, ausschließlich an einer Video- oder Telefonkonferenz teilzunehmen, da dies vielleicht für das Unternehmen günstiger ist.

Auf digitaler Seite bietet das Betriebsrätemodernisierungsgesetz dann noch die Möglichkeit zur elektronischen Signatur von Einigungsstellensprüchen (§ 76 Abs. 3 S. 4 BetrVG) sowie von Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 2 S. 3 BetrVG).

Als Fazit lässt sich festhalten, dass die Regelungen grundsätzlich sehr erfreulich sind. Sie sind allerdings stark verbesserungswürdig. Um wirklich im aktuellen

Jahrhundert anzukommen, müsste der Gesetzgeber noch einige weitere Regelungen treffen und die Arbeit der Betriebsräte weiter digitalisieren.

Wichtig für die Betriebsräte ist insbesondere die Erstellung einer guten Geschäftsordnung. Gerne stehen wir natürlich als Ansprechpartner für eine entsprechende Gestaltung zur Verfügung.

Henning Meier
Rechtsanwalt

Stärkung des Betriebsrats beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)



Wie vorstehend dargestellt, wird das Betriebsrätemodernisierungsgesetz die Betriebsrats-tätigkeit vereinfachen, etwa im Zusammen-hang mit Betriebsratswahlen oder bei der Durchführung von Betriebsratssitzungen, die künftig auch über den

30.06.2021 hinaus mittels Video- und Telefonkonferenzen dauerhaft möglich sein sollen.

Das Gesetz sieht darüber hinaus auch eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim betrieblichen Einsatz von KI vor. Diese Stärkung der Mitbestimmungsrechte ist ein wichtiger Baustein jener „Strategie Künstliche Intelligenz“, die die Bundesregierung Juli 2018 erstellte. Mit der Strategie Künstliche Intelligenz strebt die Regierung die Marktherrschaft an: Deutschland und Europa sollen in Zukunft führender Standort für KI sein. Von der Beherrschung dieser Technologie hänge, so die Kanzlerin, „unser künftiger Wohlstand ab und die Frage, ob und wie wir unsere europäischen Werte von der Würde jedes einzelnen Menschen und dem Schutz der Privatsphäre auch im digitalen Zeitalter verteidigen können“.

Die Strategieziele der Regierung sind:

- Deutschland und Europa sollen sich zu einem führenden Standort für die Entwicklung und Anwendung von Technologien der KI entwickeln. Die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands soll gesichert werden.
- Mit der Strategie soll eine verantwortungsvolle und gemeinwohlorientierte Entwicklung und Nutzung von KI sichergestellt werden.
- KI soll im Rahmen eines breiten gesellschaftlichen Dialoges und einer aktiven politischen Gestaltung ethisch, rechtlich, kulturell und institutionell in die Gesellschaft eingebettet werden.

Die „Strategie Künstliche Intelligenz“ richtet sich primär an mittelständische und exportorientierte Unternehmen. Nach dem Willen der Regierung soll durch die frühzeitige Einbindung der Betriebsräte das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten in die

Entwicklung und Anwendung KI gefördert werden.

Akzeptanz setzt Wissen voraus. Wissen der Beschäftigten als Entwickler wie Betroffene einer Technologie, die mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt verbunden sein wird.

Gleiches gilt für Betriebsräte: Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer wahrzunehmen, deren Interessen sachgerecht zu vertreten, erfordert im Zusammenhang mit der Anwendung von KI hohen Sachverstand. Betriebsräte sind daher auf sachverständigen Rat angewiesen, wenn etwa die Automatisierung von Routineaufgaben durch KI-Systeme zu beurteilen ist oder die visuelle Auswertung von Bildern in der Medizin, der industriellen Computertomographie etc.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wird § 80 Abs. 3 BetrVG dahin erweitert, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen für Informations- und Kommunikationstechnik als erforderlich gilt, soweit der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss.

§ 80 Abs. 3 BetrVG sieht bereits in seiner gegenwärtigen Fassung vor, dass Betriebsräte Sachverständige bei der Durchführung ihrer Aufgaben hinzuziehen dürfen, sofern zwei Voraussetzungen gegeben sind:

1. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen muss erforderlich sein. Zu verneinen ist dies beispielsweise dann, wenn der Betriebsrat die aus seiner Sicht erforderlichen Informationen über sachkundige Arbeitnehmer oder die zuständige Gewerkschaft erlangen könnte, ohne hiervon Gebrauch gemacht zu haben.
2. Mit dem Arbeitgeber muss geklärt werden, ob dieser bereit ist, den Sachverständigen-einsatz zu akzeptieren. In einer Vereinbarung sind das vom Sachverständigen zu beleuchtende Thema, die voraussichtlichen Kosten des Sachverständigen und insbesondere die Person des Sachverständigen festzulegen.

Der Betriebsrat musste also nach bisheriger Rechtslage stets nachweisen, die genannten Erkenntnisquellen ausgeschöpft zu haben, da

anderenfalls das Erfordernis für die Einschaltung eines Sachverständigen fehlte.

Die Erweiterung von § 80 Abs. 3 BetrVG bedeutet, dass der Betriebsrat, wenn es um die Einführung, Anwendung oder Erweiterung von KI geht, die Notwendigkeit der Einschaltung eines Sachverständigen gegenüber dem Arbeitgeber nicht mehr nachweisen können muss. Das Gesetz fingiert das Erfordernis und billigt in Fragen der KI dem Betriebsrat die sofortige Einschaltung eines Sachverständigen zu.

Unverändert müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Person des Sachverständigen und die arbeitgeberseits zu tragenden Kosten einigen. Kommt eine Einigung hierüber nicht zustande, muss das fehlende Einverständnis des Arbeitgebers durch einen gerichtlichen Beschluss (im sog. Beschlussverfahren) ersetzt werden.

Ob die Gesetzesänderung die Zahl der Beschlussverfahren im Rahmen von § 80 Abs. 3 BetrVG verringern wird, bleibt abzuwarten. Arbeitgeber und Betriebsräte streiten primär über die Kosten – und weniger um das Erfordernis einer Sachverständigenbeauftragung. Hinzu kommt, dass die Gerichte den Betriebsräten hinsichtlich der Frage, ob fachlicher Rat benötigt wird, einen hohen Ermessensspielraum einräumen.

Positiv ist, dass in Fragen der KI das Erfordernis der Einschaltung eines Sachverständigen kein Streitpunkt bilden wird und dass Betriebsräte nicht auf innerbetriebliche Erkenntnisquellen verwiesen werden können.

Vorteilhaft und notwendig ist gleichermaßen, dass Betriebsräte mit Hilfe von Sachverständigen befähigt werden, Inhalt und Folgen von KI-Systemen besser abschätzen zu können. Der Akzeptanz dieser Technologie mag dies tatsächlich dienen.

Dean Mühleisen
Rechtsanwalt

