

II. Disziplinäre Mehrwerte

Das Recht in seiner betrieblichen Realität erfassen und gestalten. Zu spezifischen Möglichkeiten einer anwendungsbezogenen Arbeitsrechtswissenschaft am Beispiel der Mitbestimmung bei KI

Von Philipp Donath, Andreas Engelmann und Johanna Wenckebach

I. Ein Recht der abhängigen Arbeit?

Eine Grundlegung für die arbeitsrechtliche Forschung und Lehre zu verfassen, welche die vielfältige und ungleichartige Regulierung abhängiger Arbeit als ein umfassendes Rechtsgebiet beschreibt, ist in verschiedenerlei Hinsicht voraussetzungsvoll. Die Prämissen, auf denen die Diskussion beruht – von der Einheit des Rechtsgebietes bis zu seinen vermeintlichen oder tatsächlichen Besonderheiten –, werden nicht immer systematisch offengelegt. Nicht selten wird das Arbeitsrecht aus seiner historischen Genese mehr beschrieben als erklärt. Als gewachsenes Rechtsgebiet, das nicht einheitlich kodifiziert worden sei, speise es sich aus einer schwer zu überblickenden Vielzahl von Quellen und behandle eine kaum überschaubare Sammlung von Fragen, die es uneinheitlich und seinem Aufbau nach unsystematisch regle.¹

Wie bestimmt sich das Arbeitsrecht, von dem hier die Rede ist? Betrachten wir dafür das Feld, das die frühe Arbeitsrechtswissenschaft erschlossen hat. Für *Karl Korsch* umfasste es 1922 alle „Rechtssätze, durch welche *das Arbeitsverhältnis* geregelt wird“.² In einer der ersten umfassenden Darstellungen des Arbeitsrechts von *Walter Kaskel* hieß es 1925: „Gegenstand des Arbeitsrechts ist [...] die Regelung der *Rechtsstellung des Arbeitnehmers* im Arbeitsverhältnis, und zwar in der Gesamtheit der für ihn daraus möglichen rechtlichen Beziehungen.“³

Das Rechtsgebiet wird in diesen Begriffsbestimmungen durch Besonderheiten definiert, die zugleich innerhalb des Rechts hergestellt werden: Näm-

1 Vgl. hierzu die Darstellung bei *Preis/Temming*, Individuelles Arbeitsrecht, 7. Auflage, Köln 2024, 3-6.

2 *Korsch*, Arbeitsrecht für Betriebsräte (1922), Frankfurt am Main 1968, 26 [Betonung von uns].

3 *Kaskel*, Arbeitsrecht, Berlin 1925, 3 [Betonung von uns].

lich über die Tatsache, dass es vom allgemeinen Privatrecht abweichende Regelungen der abhängigen Beschäftigung enthält. Insofern bestimmt sich das Arbeitsrecht durch eine Besonderheit, die es selbst erzeugt.⁴ Während *Korsch* das Rechtsgebiet auf alle Regeln beziehen möchte, die das Arbeitsverhältnis regeln, wozu auch das Sozialversicherungsrecht (als heute dem Sozialrecht zugeordnetes Rechtsgebiet) zählen würde, nimmt *Kaskel* eine Fokussierung auf die Rechtsstellung des Arbeitnehmers vor: Das Arbeitsrecht bezeichne nur diejenigen Regelungen, welche die Rechtsstellung des Arbeitnehmers auf besondere, vom allgemeinen Vertragsrecht abweichende Weise regeln.

An diese öffnende Begriffsbestimmung hat sich eine weitreichende und bis heute fortgesetzte privatrechtstheoretische Debatte angeschlossen, in der unter anderem diskutiert wird, was die Ursache für diese besonderen Regelungen ist und ob sich das Arbeitsrecht soweit verselbständigt hat, dass es ein Rechtsgebiet *sui generis* darstellt, ein Sonderprivatrecht neben dem allgemeinen Privatrecht bildet, ob es eine Blaupause für neue und andere Sonderprivatrechte biete oder ob Arbeitsrecht lediglich eine punktuelle Abweichung vom Privatrecht darstellt.⁵

II. Was kompensiert das Arbeitsrecht?

Während *Korsch* das *Arbeitsverhältnis* als *kompakte soziale Einheit* zum Ausgangspunkt für seine Bestimmung des Arbeitsrechts machte, ging *Kaskel*, insofern enger, von den Rechtsbeziehungen aus, welche die *Sonderstellung des Arbeitnehmers* betreffen. *Kaskel*, der im Vergleich zu *Sinzheimers* erschließendem Zugang einen stärker rechtsdogmatisch-systematisierenden Ansatz im Arbeitsrecht vertrat, präfiguriert eine Perspektive, die bis heute in der arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung typisch ist. Die Besonderheiten des Arbeitsrechts erklären sich aus einer ein Schutzbedürfnis begründenden Stellung der Arbeitnehmer:in im Arbeitsprozess.

4 Diese Definition ist jedoch nicht *nur* zirkulär, denn es ist nicht allein das Recht, das abhängige Arbeit erzeugt, sondern diese Form der Organisation von Arbeit folgt aus einer ökonomischen wie gesellschaftlichen Entwicklung.

5 *Wieacker*, Privatrechtsgeschichte der Neuzeit, 2. Auflage, Göttingen 1967, 543-557; für das Arbeitsrecht als allgemeinen Teil der Sonderrechtsregime: *Gamillscheg*, Zivilrechtliche Denkformen und die Entwicklung des Individualarbeitsrechts, AcP 176 (1976), 197-220; bereits gegen die Notwendigkeit einer Abweichung vom allgemeinen Privatrecht: *Zöllner*, Privatautonomie und Arbeitsverhältnis, AcP 176 (1976), 222-246.

Die Herleitung dieses besonderen Schutzbedürfnisses, dem die arbeitsrechtliche Regulierung begegnen soll, setzt an der sozialen Stellung der abhängig Beschäftigten an und begreift das Arbeitsrecht als „Antwort“ auf eine „strukturelle Unterlegenheit“.⁶ Die Begründung für diese strukturelle Unterlegenheit ist zwar nicht vollständig unumstritten, eine Beschreibung, wie sie sich idealtypisch bei *Kittner/Deinert* findet,⁷ dürfte aber zumindest in einigen Aspekten fast allgemein geteilt werden: Der Arbeitsmarkt ist demnach durch eine ungleiche Kräfteverteilung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in geprägt. Arbeitnehmer:innen können ihre Arbeitsleistung aus tatsächlichen Gründen typischerweise nicht zurückhalten, sie sind auch bei ungünstigen Marktbedingungen gezwungen, ihre Arbeitskraft am Markt anzubieten.⁸ Dabei sind sie infolge der höchstpersönlichen Pflicht zur Vertragserfüllung nach § 613 BGB auf besondere Weise persönlich und räumlich gebunden. Sie unterliegen mit dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, bzw. der Arbeitgeberin (§ 611a Abs. 1 BGB, § 106 GewO) einer besonders weitreichenden Form der einseitigen Leistungsbestimmung und sind ferner typischerweise in die Arbeitsorganisation eines anderen integriert, was besondere Gefahren für ihre physische und psychische Gesundheit mit sich bringt. Dazu kommt, zumindest in den letzten vierzig Jahren, ein dauerhaftes Überangebot an Arbeitskraft bei einer strukturellen Arbeitslosigkeit von fünf bis zehn Prozent der Erwerbsbevölkerung.⁹ Obwohl teilweise in Frage gestellt wird, ob Eingriffe in die Privatautonomie geeignet und erforderlich sind, um diese sozialen Folgen auszugleichen oder ob dies allein Sache der sozialen Hilfe sei,¹⁰ wird ein Kräfteungleichgewicht – das dann der Ansatzpunkt für eine rechtliche Kompensation sein *kann* – selbst kaum in Zweifel gezogen.

Der Topos der ‚Kompensation struktureller Unterlegenheit‘ hat sich nicht nur im Schrifttum, sondern auch in der Rechtsprechung durchgesetzt. „Arbeitsrechtliche Normen dienen vor allem dem Schutz der Beschäftigten, weil diese sich beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise in einer Situation struktureller Unterlegenheit befinden“,

6 *Waltermann/Chandna-Hoppe*, Arbeitsrecht, 21. Auflage, München 2026, 43.

7 *Kittner/Deinert*, Arbeits- und Sozialordnung, 51. Auflage, Frankfurt am Main 2026, 17.

8 *Hartmann*, Sonderprivatrechte und Zivilrecht, in Jansen/Lohsse, 125 Jahre Bürgerliches Gesetzbuch, Tübingen 2025, 263-281, 279.

9 <https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-arbeitslosenquoten-26623.htm>.

10 So *Zöllner* (Fn. 5), 223.

erklärt etwa das Bundesverfassungsgericht.¹¹ Es hat dem Kompensationsaspekt sogar eine grundrechtliche Bedeutung zuerkannt.¹² Da zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags eine „gestörte Vertragsparität“ bestehe, könne der Rechtsverkehr nicht schlechthin davon ausgehen, dass die vertraglich vereinbarten Regelungen als dem Willen freier Vertragsparteien entspringend diesen Willen auch korrekt abbilden und folglich nicht von außen zu korrigieren sind. Die aus der Privatautonomie abgeleitete Richtigkeitsvermutung für den Inhalt privater Vereinbarungen kann auf das Arbeitsrecht nicht vorbehaltlos übertragen werden.¹³

Ist das Arbeitsrecht also ein Vorbild für die Regulierung von Rechtsgeschäften, in denen typischerweise eine Vertragspartei unterlegen ist?¹⁴ Jedenfalls setzt zeitgleich mit dem Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuchs, das im Geiste seiner Zeit vorrangig dem formellen Prinzip der Privatautonomie verpflichtet war, ein Prozess der inhaltlichen Aufladung oder „Materialisierung des Privatrechts“ ein.¹⁵ Materialisierung ist aber nicht nur Lösung für vermeintliche oder tatsächliche Probleme, die aus der Formalität des bürgerlichen Rechts erwachsen, sondern bringt zugleich nicht vollständig transparente und juristisch reflektierte Wertungen ins Recht ein. Sie erzeugt damit Irritationen, von denen zumindest nicht prinzipiell gesagt werden kann, dass sie zu ‚besseren‘ Lösungen führt.

So ist eine Materialisierung des Privatrechts zwar in der Rechtsprechung immer wieder betrieben worden, allerdings führte die Loslösung vom Gesetz im berühmten *Kieler Straßenbahnfall* des Reichsgerichts zu der eher kruden Ausführung, dass man „um zu einer befriedigenden Lösung des Streites zu gelangen, überhaupt nicht von den Vorschriften des Bürgerli-

11 BVerfG 29.12.2004 - 1 BvR 2283/03, NZA 2005, 153.

12 BVerfG 26.6.1991 - 1 BvR 779/85, NZA 1991, 809, 811; BVerfG 15.7.1998 - 1 BvR 1554/89, NZA 1999, 194, 197 *u.v.w.*

13 So bereits *Wieacker* (Fn. 5), 546, der von der „Einsicht“ spricht, „dass die Vertragsfreiheit ohne Kontrolle der von ihr selbst ermöglichten Machtkonzentration zu Bedingungen führt, in denen die Freiheit des Stärkeren zur Unfreiheit des Schwächeren wird“, umfassend *Preis*, Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, München 1992.

14 *Gamillscheg* (Fn. 5) 209; zur Voraussetzung dieser These, nämlich der fragwürdigen „Einheit des Privatrechts“, *Auer*, Der privatrechtliche Diskurs der Moderne, Tübingen 2014, 5 („Weshalb ist die Annahme normativer Einheit des Privatrechts offenbar ganz unabhängig von ihrer normativen Begründbarkeit faktisch *wirksam?*“), 167.

15 Siehe dazu bereits *Wieacker* (Fn. 5), insbesondere 541; *Hönn*, Privatautonomie von innen und außen – Zur Materialisierungsdebatte im Vertragsrecht, in *Juristenzeitung*, 76. Jahrgang, Heft 14, 2021, 693-701.

chen Gesetzbuchs ausgehen“ dürfe.¹⁶ Vielmehr seien „die sozialen Verhältnisse ins Auge zu fassen“. Wenn aber die ‚sozialen Verhältnisse‘ eingeordnet und in die Wertung einbezogen werden, erweitert das die gerichtlichen Interpretationsspielräume erheblich. Im Ergebnis zog das Reichsgericht die ‚sozialen Verhältnisse‘ dafür heran, die Verantwortung für das Risiko eines Streiks der Straßenbahnfahrer auch auf die nicht streikenden Beschäftigten auszudehnen, weil sie mit den Streikenden in einer „Sphäre“ stünden.¹⁷

Die „Korrekturen“ des Gesetzes und des tatsächlichen Willens der Vertragsparteien wegen ‚gestörter Vertragsparität‘ durch ‚soziale Verhältnisse‘ haben zugleich ihre Grenze. Auch das Recht der abhängigen Arbeit kann vom Willen der Beteiligten nicht *per se* absehen. Denn das würde ein prinzipiell überlegenes Wissen bezüglich des richtigen Vertragsinhalts voraussetzen, das durch richterliche Einsicht an die Stelle des tatsächlichen Willens gesetzt werden könnte.¹⁸

III. Das Arbeitsverhältnis als Ausgangspunkt

Der bereits bei *Kaskel* zumindest implizite Fokus auf die Stellung des *individuellen* Arbeitnehmers macht die Charakterisierung des entwickelten Arbeitsrechts als spezifisches Schutzrecht der abhängig Beschäftigten nachgerade zwingend.¹⁹

Ohne die Berechtigung dieser Perspektive in Abrede zu stellen, kann der Fokus auf das Arbeitsrecht als Kompensation gestörter Vertragsparität einen zweiten wesentlichen Aspekt des Arbeitsverhältnisses aus dem Blick geraten lassen, nämlich die Spezifität des betrieblichen Produktionspro-

16 RGZ 106, 272 (275).

17 Zur Verwendung des Begriffs „Klasse“, der hier wohl gemeint ist, konnte sich das Gericht nicht durchringen.

18 Dort, wo die Gerichte meinen, ein solchen Wissen zu besitzen, haben sie nicht gezögert, das Recht entsprechend fortzubilden oder den Willen der Beteiligten in ihrem Sinne „zu fingieren“, mit vielen Beispielen *Wieacker* (Fn. 5), 516-529 (u.a. zu „Generalklauseln“, „Treu und Glauben“, dem „eingerrichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb“ usw.).

19 Aus beiden vorgestellten Perspektiven ergibt sich eine gewisse Blindheit, mit der das deutsche Recht bis heute zu kämpfen hat, hinsichtlich der Situation von Formen der Selbständigkeit, die strukturanaloge Interessenlagen involvieren, aber deutlich abgesenkten Schutzstandards unterliegen, beispielsweise in der Plattformarbeit.

zesses.²⁰ Dies wiederum hat zwei Aspekte: Einerseits prägt den Betrieb eine besondere organisatorische Anordnung des Arbeitsprozesses, in der die Beschäftigten sich nicht durch Passivität oder Schwäche bestimmen, sondern die Funktionsvoraussetzung der arbeitstechnischen Abläufe und des betriebswirtschaftlichen Resultats dieser Prozesse sind. Sie sind in den Arbeitsprozess nicht nur funktional integriert, sondern in Form von lebendigen, kreativen und selbständigen Anteilen essenziell beteiligt, in denen sie nicht nur kleinteilige Arbeitsschritte abspulen, sondern Kompetenz und Handlungsfähigkeit investieren. Sie erfahren den Arbeitsprozess als eine geteilte und nur gemeinschaftlich zu erledigende Aufgabe und entwickeln dadurch neben einem kollektiven Handlungsvermögen die Voraussetzungen für solidarische Koordinierung.

Andererseits wird hier ein *soziales* Verhältnis wirksam, das betrieblich infolge der Verfügung über die Betriebsmittel und gesellschaftlich durch die Verfügung über die Produktionsmittel entsteht. Dieses Verhältnis wird in kollektiven Aushandlungsprozessen ausgestaltet, die das staatlich gesetzte Recht regulieren mag, die es aber nicht hervorbringen kann. Die Stellung der „sozialen Gegenspieler“, wie das Bundesverfassungsgericht die kollektiven Akteure des Arbeitsrechts nennt,²¹ kann rechtlich sanktioniert, eine Seite gestärkt oder geschwächt werden. Die Interessenlage der Beteiligten, ihre Überschneidungen und Widersprüche, sind dem gesetzlichen Zugriff als ökonomische Gegebenheiten aber ein Stück weit entzogen. Dies ist – neben der dezentralen Sachnähe und dynamischer Kenntnisse der „sozialen Gegenspieler“ – Grund für die Sinnhaftigkeit von Autonomieräumen für Selbstgestaltung und Selbstregulierung. Für das Tarifvertragssystem hat dies als erster *Hugo Sinzheimer* erkannt und von der „sozialen Selbstbestimmung im Recht“ gesprochen.²² Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung werden, wenn auch mit anderen Verfahrensregeln, dieselben Ressourcen sozialer Selbstbestimmung mobilisiert.

20 Das Arbeitsrecht kann auch deshalb nicht primär durch seine kompensatorische Wirkung beschrieben werden, weil verschiedene Felder des Privatrechts auf den Ausgleich gestörter Vertragsparität gerichtet sind, grundlegend *Hönn*, Kompensation gestörter Vertragsparität - Ein Beitrag zum inneren System des Vertragsrechts, München 1982; *Dieterich*, Grundgesetz und Privatautonomie im Arbeitsrecht, Frankfurt am Main 1995, 20-23 (nennt abgestufte Geschäftsfähigkeit, Formvorschriften, Ausgleichs- und Ersatzpflichten sowie die Eingrenzung zulässiger Vertragsgestaltung unter anderem durch AGB-Kontrolle).

21 BVerfG 26.6.1991 - 1 BvR 779/85, NZA 1991, 809, 811.

22 *Sinzheimer*, Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht, München 1916.

Indem die staatliche Rechtsetzung den „sozialen Gegenspielern“ die Aushandlung ihrer Interessen überlässt, erzeugt sie ein gesetzlich gerahmtes Erkenntnisverfahren, ohne sich selbst in jeder Streitfrage das Wissen über die richtigen Resultate des Aushandlungsprozesses anmaßen zu müssen. Die umfangreiche kollektive Selbstregulierung der abhängigen Arbeit ist das *proprium* und einer der interessantesten Aspekte dieses Rechtsgebiets. Die Interaktion zwischen formalisiertem Recht und kollektiver Aushandlung ist ein unabgeschlossener Prozess, der im Arbeitsrecht durch autonome Rechtssetzung produktiv integriert werden kann.

Das verschiebt den Fokus ein Stück weit von einer kompensatorischen Funktion des Arbeitsrechts zu einer die Rechtswirklichkeit gestaltenden, wie sie in der Tradition des bereits erwähnten *Sinzheimer* betont wird. Über den individuellen Betrieb hinaus geht es um die Regulierung eines gesellschaftlichen Produktionsprozesses, in dem sich Kapital und Arbeit zwar idealtypisch auf zwei „Klassen“ verteilen, innerhalb dieser Klassen jedoch wiederum sehr unterschiedliche Interessenlagen auftreten können. Jedenfalls ist die Trennung von Kapital und Arbeit *zugleich* Ursache für die „strukturelle Unterlegenheit“ der individuellen Beschäftigten, wie sie den Pfad für eine kollektiv entwickelte Gegenmacht bietet, weil die „Angewiesenheit“ in diesem Prozess gegenseitig ist: Die Arbeitsorganisation und das Arbeitsprodukt sind ohne die Beschäftigten nicht denkbar, weshalb es nicht allein um die Schwäche einer Vertragspartei geht.²³

Diese gegenseitige Angewiesenheit hat das Bundesverfassungsgericht in seiner „Mitbestimmungsentscheidung“ erkannt und daraus abgeleitet, dass die unternehmerische „Freiheit in ‚einem sozialen Bezug und in einer sozialen Funktion‘“ stehe und die „über das Unternehmen hinausreichenden Auswirkungen der Wahrnehmung dieser Freiheit nicht außer Betracht bleiben“ können. Gerade für größere Unternehmen und Kapitalgesellschaften fehle „weitgehend der personale Grundzug, der den eigentlichen Kern der Gewährleistung“ des Grundrechts der Berufsfreiheit ausmache. Denn in größeren Unternehmen – diese Formulierung ist entscheidend – könne der Unternehmer die ihm „verbürgte Freiheit nur mit Hilfe anderer, der Arbeitnehmer, wahrnehmen.“²⁴

23 *Wright*, *Class Counts*, Cambridge 2000, 11.

24 BVerfG 01.03.1979 - 1 BvR 532, 533/77, 419/78, 1 BvL 21/78, NJW 1979, 699, 708.

IV. Rechtsgestaltung und Machtressourcen

Das Arbeitsrecht ist so zwar einerseits Ausdruck einer bestimmten Konstellation widerstreitender Interessen, kann diese aber andererseits vorübergehend befrieden, indem es einen bestimmten Stand des Interessenausgleichs rechtlich fixiert.²⁵ Damit stellt sich Recht als eine Ressource für Macht in betrieblichen und überbetrieblichen Auseinandersetzungen dar. Macht kann in diesem Zusammenhang mit *Max Weber* als Chance auf Durchsetzung des eigenen Willens auch gegen Widerstände verstanden werden.²⁶ Wer über größere Machtressourcen verfügt, erhöht die Chancen auf die Durchsetzung seines Interesses, denn für die „sozialen Gegenspieler“ ist Willensinhalt stets die jeweils konkrete, aktualisierte und abgestimmte Ausgestaltung einer *Interessenlage*, die sich in ihren grundsätzlichen Zügen aus der jeweiligen ökonomischen Stellung ergibt. Dabei kann der konkrete Willensinhalt zwar nicht bis ins Detail aus Strukturvorgaben abgeleitet, sondern muss an wechselnde Umstände flexibel und kreativ angepasst werden, um die Chance auf Durchsetzung eines interessengerechten Ergebnisses zu gewähren. Die primäre oder strukturelle Quelle der Durchsetzungschancen jeder Seite ergibt sich dabei aus ihrer Stellung im ökonomischen System – einerseits der Verfügung über die Mittel zur Produktion, andererseits der Verfügung über die zur Produktion notwendige Arbeitskraft.²⁷

Nach dem Machtressourcenansatz wird die zumindest temporäre rechtliche Festschreibung des Ausgleichs entgegenstehender Interessen einerseits als Quelle von *institutioneller Macht* begriffen, wie sie andererseits als lähmend für eine unvermittelte Entfaltung von struktureller ökonomischer Macht begriffen werden kann.²⁸ Darin zeigt sich die befriedende Wirkung von zumindest vorübergehend akzeptierten Regelungen zwischen den „sozialen Gegenspielern“.

Gegenüber einem Ansatz, der Macht „in erster Linie als Macht, etwas zu tun, und nicht als Macht, Spielregeln zu bestimmen“ begreift,²⁹ zeigen die Autonomieräume in der kollektiven Rechtsetzung, dass das Recht der

25 *Müller-Jentsch*, Soziologie der Industriellen Beziehungen, 2. Auflage, Frankfurt am Main 1997, S. 21-23.

26 *Weber*, Wirtschaft und Gesellschaft (1921), Tübingen 1972, S. 28 f.

27 *Schmalz/Dörre*, Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in *Industrielle Beziehungen* Jg. 21 H. 3, 2014, 217-237, 222.

28 Ebd. S. 227 f.

29 Ebd. S. 221.

abhängigen Beschäftigung in besonderer Weise auch ein Streit über Spielregeln ist, die nicht (abschließend) von einem als neutral fingierten Dritten – etwa dem Staat – gesetzt werden müssen, sondern die zwischen den „sozialen Gegenspielern“ vereinbart und immer wieder neu ausgehandelt werden können.³⁰

V. Übertragung auf die Mitbestimmung im Bereich Künstlicher Intelligenz

Vor diesem Hintergrund ist die aktuell in den Betrieben zunehmend wahrgenommene Mitbestimmung im Bereich Künstlicher Intelligenz (KI) nicht als neuartiges Sonderproblem technischer Modernisierung zu begreifen, sondern als Zuspitzung der Grundfrage, wie sich abhängige Arbeit in ihrer tatsächlichen betrieblichen Wirklichkeit im kollektiven Aushandlungsprozess rechtlich erfassen und gestalten lässt.³¹ Die Mitbestimmung operationalisiert diese Grundfrage, indem sie den Betrieb nicht nur als Ort individueller Leistungspflichten, sondern als sozialen Organisations-, Wissens- und Herrschaftszusammenhang erlebbar macht. Digitalisierung und KI rufen besondere betriebliche Regelungsbedürfnisse hervor, weil technische Systeme nicht lediglich Arbeitsmittel bereitstellen, sondern Arbeitsprozesse strukturieren, Entscheidungswege prägen, Datenflüsse erzeugen und betriebliche Machtverhältnisse verschieben. Demnach ist die Mitbestimmung bei KI ein zentraler Anwendungsfall kollektivarbeitsrechtlicher Rechtsetzung auf betrieblicher Ebene.

KI ist insofern eine neue Stufe der Digitalisierung, bei der Entscheidungen in Unternehmen zunehmend mit Hilfe von großen Datenmengen („Big Data“) und algorithmischen Systemen vorbereitet werden und zugleich die jederzeit mögliche Verarbeitung von Beschäftigtendaten neue Schutzbedürfnisse erzeugt.³² Sie weckt einerseits Hoffnungen auf Effizienz und Entlastung der Beschäftigten sowie andererseits Befürchtungen vor Arbeitsplatzverlust, Kontrolle und Abhängigkeit. Einige sprechen für die

30 In diesem Aushandlungsprozess spielen Gesetzgebung und Rechtsprechung selbstverständlich eine bedeutende Rolle und sind entsprechend Ziel von (beiderseitigen) Beeinflussungsversuchen (Lobbyismus, Diskursinterventionen, wirtschaftlicher Druck).

31 Zu Definition und technischen Aspekten von KI siehe *Schmidt*, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 44 ff.; *Herberger*, „Künstliche Intelligenz“ und Recht, NJW 2018, 2825.

32 *Waas*, Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht, 2023, S. 15.

betriebliche Praxis gar von einem Epochenumbruch.³³ Daraus folgt für eine anwendungsbezogene Arbeitsrechtsgestaltung, dass Einführung, Zwecke, Grenzen von KI sowie Datenflüsse, Kontrollmechanismen und Folgen im Betrieb kollektiv ausgehandelt werden müssen.

Die betriebliche Mitbestimmung lebt in diesem Zusammenhang unter anderem deshalb neu auf, weil KI die klassische Grenze zwischen Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation und Verhaltenssteuerung auflöst. Schon einfache digitale Systeme können Nutzungsdaten, Kommunikationsdaten und Leistungsindikatoren erzeugen. Viele KI-basierte Systeme sind darüber hinaus in der Lage dazu, Muster zu erkennen, Empfehlungen zu geben, Prognosen zu erstellen und Entscheidungen vorzubereiten.³⁴ Insbesondere Systeme, die in Personalabteilungen eingesetzt werden, können zunehmend zu Datenplattformen werden, die Entscheidungen gegenüber Beschäftigten steuern und eine umfassende algorithmenbasierte Überwachung von Arbeitsleistung und Arbeitnehmerverhalten ermöglichen. So können bereits viele Systeme auf E-Mail-, Chat-, Dokumenten- oder Kalenderdaten zugreifen und Kennzahlen zu Aktivität, Produktivität und Leistung bilden.³⁵ Der Betrieb wird damit datenförmig lesbar, weshalb die Mitbestimmung zur institutionellen Gegenform einer einseitigen datenbasierten Organisationsherrschaft werden muss.

Dogmatisch bildet der gesetzliche Rahmen mit § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG den zentralen Zugriffspunkt, weil die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen mitbestimmungspflichtig sind, soweit diese dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.³⁶ Die Bedeutung dieses Tatbestands wächst mit KI erheblich, weil die objektive Möglichkeit der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle nicht erst bei einer ausdrücklichen Überwachungsabsicht des Arbeitgebers beginnt. KI ist nicht nur dann mitbestimmungspflichtig, wenn sie offen kontrolliert, sondern bereits dann, wenn sie Daten verarbeitet bzw. arbeitgeberseitig

33 Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 5; Müller-Jentsch, Strukturwandel der industriellen Beziehungen, 2. Aufl. 2017, S. 25 ff.

34 Newlands, Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space, Organization Studies 2020, 1.

35 Klengel/Wenckeback, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 230.

36 Der Terminus „dazu bestimmt“ ist nach st. Rspr. des BAG als „dazu geeignet“ zu verstehen. Grundlegend: BAG, Beschl. v. 9.9.1975 – 1 ABR 20/74.

zugänglich macht, die dem Arbeitgeber zur Kontrolle dienen könnten.³⁷ Bereits bei der Rückverfolgbarkeit der Nutzung eines Computerprogramms kann spezifischer Personenbezug entstehen. Kommen Daten über Zeitpunkt, Dauer, Eingaben oder weitere Auswertungsmöglichkeiten hinzu, entsteht ein mitbestimmungsrechtlich relevanter Überwachungsdruck – der auch gesundheitliche Auswirkungen haben kann, was weitere Mitbestimmungsrechte, u. a. nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, auslösen kann. Diverse gesetzliche Bestimmungen, die Betriebsräte Rechte unterschiedlicher Dimension zugestehen, wie etwa zur Arbeitsplatzgestaltung nach §§ 90 f. BetrVG, zu Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG, Berufsbildung nach §§ 96-98 BetrVG und Sachverständigen in § 80 BetrVG können sich dabei zu einem gewissen Gesamtrahmen betrieblicher KI-Mitbestimmung ergänzen.

Die ausdrückliche Aufnahme künstlicher Intelligenz in das Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 2021 ist dabei als gesetzgeberisches Signal zu verstehen, dass die Problematik erkannt wurde.³⁸ § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG fingiert die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen, wenn der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss. Diese Klarstellung bietet einen erheblichen Mehrwert, weil sie Streitigkeiten über die Erforderlichkeit der Sachverständigenhinzuziehung obsolet macht, auch wenn Konflikte über Person, Honorar oder genaue Themenstellung fortbestehen können. So ist Betriebsräten zu empfehlen, Sachverständige frühzeitig einzubeziehen, die die rechtliche Umrahmung der KI-Systeme, einschließlich Datenschutz, betriebsverfassungsrechtlicher Rechte sowie den Inhalt und Zweck der KI-Verordnung der EU erläutern können.³⁹ Mitbestimmung setzt insofern Sachkunde voraus, weil ohne Sachkunde Gestaltungsmacht leerlaufen kann.⁴⁰

Die KI-Verordnung der Europäischen Union, die im August 2024 in Kraft trat, verändert diese betriebsverfassungsrechtliche Grundstruktur

37 Vgl. Klebe, in: Däubler/Klebe/Wedde, BetrVG, § 87 Rn. 186; Treber, in: FS Klebe, S. 388 ff.

38 Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz), BGBl. 2021 Teil I Nr. 32 vom 17. Juni 2021, S. 1762 ff.

39 Däubler-Gmelin, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 277.

40 BT-Drs. 19/28899, S. 2, 14 f.

nicht, sondern liefert ihr neue Bezugspunkte.⁴¹ Sie regelt KI-Systeme unabhängig von ihrem Verwendungskontext, ist aber im Arbeitsverhältnis besonders bedeutsam, wenn KI in Personalentscheidungen oder bei Organisation und Durchführung der Arbeit eingesetzt wird.⁴² Zugleich verweist Art. 2 Abs. 11 KI-VO darauf, dass günstigere arbeitsrechtliche Vorschriften und Kollektivverträge nicht berührt werden. Daher bleiben bestehende Mitbestimmungstatbestände anwendbar und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen können strengere Regelungen für den KI-Einsatz vorsehen.⁴³ Die KI-Verordnung verdrängt Mitbestimmung also nicht; richtig angewandt stärkt sie deren materiellen Gehalt, weil Dokumentation, Transparenz, menschliche Aufsicht, Risikomanagement und KI-Kompetenz zu kollektiv verhandelbaren Gegenständen werden.

Die eigentliche Herausforderung besteht darin, dass KI eine neue Qualität betrieblicher Wissensasymmetrie erzeugt. Klassische betriebsverfassungsrechtliche Konflikte betreffen häufig unmittelbar erkennbare Vorgänge wie Arbeitszeit, Entgelteinstufungen, Pausen, Versetzungen oder sichtbare Kontrolleinrichtungen. KI-Systeme beruhen demgegenüber auf Datenbeständen, Trainingsprozessen, Modellarchitekturen, statistischen Wahrscheinlichkeiten, Schnittstellen und Anbieterinformationen, die für Beschäftigte und Betriebsräte häufig nicht ohne Weiteres zugänglich sind, unter anderem mit der Begründung, dass es sich bei den zugrunde liegenden Modellen um Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers oder eines Drittanbieters handeln könne. Somit muss betriebliche Mitbestimmung nicht nur Zustimmung oder Ablehnung organisieren, sondern Wissen beschaffen, übersetzen und im Betrieb kollektiv verfügbar machen.

VI. Die Operationalisierung betrieblicher Gestaltungsmacht

Der Machtressourcenansatz unterscheidet strukturelle, organisationale, institutionelle und gesellschaftliche Macht und beschreibt, dass rechtliche Institutionen nicht bloß formale Rahmenbedingungen, sondern selbst ver-

41 Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024.

42 Däubler, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 93 f.

43 Klengel/Wenkebach, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 209.

stetigte Machtressourcen sein können.⁴⁴ KI kann strukturelle Macht der Beschäftigten schwächen, wenn Tätigkeiten zerlegt, Erfahrungswissen standardisiert, Arbeit algorithmisch verteilt und Beschäftigte leichter vergleichbar oder ersetzbar werden. Zugleich kann Mitbestimmung organisationale und institutionelle Gegenmacht erzeugen, wenn Betriebsräte Datenflüsse, Entscheidungslogiken, Zugriffsrechte, Qualifizierungsfragen und Evaluationsverfahren zum Gegenstand betrieblicher Regelung machen. Aus soziologischer Sicht lässt sich dieses besondere Aufleben der Mitbestimmung als Reaktivierung institutioneller Macht begreifen. Das Recht fixiert mithin nicht nur vorhandene Machtverhältnisse, sondern eröffnet als institutionelle Ressource die Möglichkeit, betriebliche Verhältnisse tatsächlich zu gestalten.

Mitbestimmung ist aber nicht nur Machtressource, sondern auch eine Antwort auf die normative Ambivalenz von KI, die sich zwischen zwei äußersten Szenarien bewegt: einer dystopischen Arbeitswelt, in der Menschen dequalifiziert, überwacht und zum Anhängsel algorithmischer Maschinen werden, und einer Arbeitswelt, in der KI entlastet und Belastungen für Beschäftigte reduziert. Beschäftigte und Betriebsräte begegnen KI in der Praxis entsprechend teils mit Skepsis und Misstrauen, teils mit der Hoffnung auf bessere und gesündere Arbeitsbedingungen.⁴⁵ Diese Ambivalenz entspricht älteren arbeitssoziologischen Debatten um Technikgestaltung, Rationalisierung und Humanisierung der Arbeit.⁴⁶ Entscheidend ist also, ob die betriebliche Einführung und Nutzung von KI so geregelt wird, dass Beschäftigte nicht Objekt algorithmischer Steuerung werden, sondern durch Mitbestimmung, Transparenz, Qualifizierung und Widerspruchsmöglichkeiten im Sinne der Menschenwürde des Art. 1 Abs. 1 GG handlungsfähig bleiben.

Hinzu kommt der ebenfalls im grundrechtlichen Allgemeinen Persönlichkeitsrecht nach Art. 1 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG wurzelnde Datenschutz, auf dessen Einhaltung die Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 BetrVG zu achten hat. Die datenschutzrechtlichen Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten, die sich aus der Datenschutz-

44 *Schmalz/Dörre*, Industrielle Beziehungen 21 [2014], S. 217-237, insb. S. 221-223, 229 f.; *Weber*, Wirtschaft und Gesellschaft, 1921/1972, S. 28 f.; *Müller-Jentsch* (Fn. 26), S. 21-23.

45 *Kämpf*, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 79 ff.

46 Vgl. *Braverman*, Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century, 25th Anniversary Edition, New York 1998 [1974], S. 57 f., 77-82, 294 f., 320.

Grundverordnung der EU (DSGVO)⁴⁷ ableiten lassen – insbesondere Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Informationspflichten, Auskunftsrechte, Verbot automatisierter Entscheidungen – sowie eine präzise Datenschutz-Folgenabschätzung und Datenschutz durch Technikgestaltung sind hier zentrale Bezugspunkte.⁴⁸ Konkretisierende Betriebsvereinbarungen liegen gerade deshalb nahe, weil die Vorgaben der DSGVO abstrakt und ausfüllungsbedürftig sind. Art. 88 DSGVO eröffnet ausdrücklich die Möglichkeit, spezifischere Vorschriften durch Kollektivvereinbarungen, einschließlich Betriebsvereinbarungen, zu schaffen.⁴⁹ Datenschutzrecht schützt also Beschäftigte nicht nur individuell, sondern es liefert auch Ansatzpunkte für kollektivrechtliche Konkretisierung.

Ähnliches gilt für Arbeitsschutz, Antidiskriminierungsrecht und Qualifizierung. Insbesondere bei KI-Recruiting stellt sich die Frage, ob scheinbar neutrale Daten oder Modelle mittelbare Diskriminierungen erzeugen, die für Betroffene schwer erkennbar sind.⁵⁰ KI ist im Personalbereich bei Rekrutierung, Personalentwicklung, Organisation und Personalabbau bereits heute mit erheblichen Risiken für die Beschäftigten verbunden.⁵¹ KI-Mitbestimmung darf daher nicht nur zur Kontrolle technischer Einrichtungen eingesetzt werden, sondern sollte zugleich der Prävention von Diskriminierungen, zur Organisation von Kompetenzgewinn und dem Schutz vor Belastungen dienen.

Gerade hier geht es darum, dass formale Privatautonomie die tatsächlichen Produktions-, Organisations- und Machtverhältnisse nicht hinreichend abbildet. Zur Zeit von *Kaskel* und *Korsch* im frühen 20. Jahrhundert und bis vor kurzem waren Arbeitnehmer allein Weisungen anderer Menschen unterworfen. In der KI-gestützten Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts

47 Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung).

48 Hierzu *Gola/Heckmann*, DSGVO/BDSG, 3. Aufl. 2022, Art. 35 DSGVO und § 26 BDSG; *Däubler/Wedde/Weichert/Sommer*, EU-DSGVO und BDSG, 3. Aufl. 2024, § 26 BDSG.

49 EuGH 19.12.2024 – C-65/23, K GmbH: Betriebsvereinbarungen nach Art. 88 DSGVO dürfen das durch die DSGVO gewährleistete Datenschutzniveau nicht absenken und unterliegen insoweit gerichtlicher Kontrolle.

50 *Waas*, Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht, 2023, S. 115 ff.

51 *Hensel/Reichold*, in: *Däubler/Klengel*, KI im Betrieb, 2025, S. 118 ff.; *Orwat*, Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen, 2019, S. 34 ff.

unterliegen Beschäftigte jedoch nicht nur den Weisungen von Vorgesetzten, sondern jedenfalls auch technischen Vorstrukturierungen, Datenbewertungen und algorithmischen Empfehlungen. Die Mitbestimmung macht diese Strukturen jedoch in weiten Teilen betrieblich verhandelbar. Sie ist deshalb nicht Modernisierungshemmnis, sondern die arbeitsrechtliche Form, in der technische Entwicklung sozial gebunden, betrieblich konkretisiert und normativ gestaltet wird – und werden muss.

VII. Gestaltungsmöglichkeiten in Betriebsvereinbarungen

Die Betriebsvereinbarung ist im Bereich Digitalisierung und künstlicher Intelligenz nicht lediglich ein nachgeordnetes Instrument technischer Detailsteuerung. Sie ist vielmehr die betriebliche Form, in der sich die im Arbeitsrecht angelegte Möglichkeit kollektiver Selbstregulierung konkretisiert. Wenn, wie oben herausgearbeitet wurde, Arbeitsrecht nicht allein als Kompensation struktureller Unterlegenheit, sondern als Gestaltungsmöglichkeit der betrieblichen Wirklichkeit zu verstehen ist, dann zeigt sich dies bei KI in besonderer Weise. Denn KI-Systeme verändern Arbeitsprozesse nicht nur punktuell, sondern wirken in die Organisation von Arbeit, in die Verteilung von Wissen, in die Sichtbarkeit von Leistung und in die Entscheidungswege des Betriebs ein. Die Betriebsvereinbarung wird damit zu dem Instrument, in dem die Betriebsparteien die abstrakten Vorgaben des nationalen und europäischen Rechts in eine konkrete betriebliche Ordnung übersetzen. Gerade weil KI in der Praxis mit Unsicherheiten, Informationsasymmetrien und schnellen technischen Veränderungen verbunden ist, muss die Betriebsvereinbarung auf Verfahren der fortlaufenden gemeinsamen Gestaltung von KI im Betrieb angelegt sein.⁵²

1. Festlegung des Anwendungsbereichs

Die Betriebsparteien müssen zunächst klären, welche Systeme überhaupt erfasst werden. Eine rein produktbezogene Betrachtung greift hierbei zu kurz, weil KI-Funktionen häufig in Standardsoftware, Cloud-Dienste, Personalmanagementsysteme, Kommunikationsplattformen oder Analysewerkzeuge eingebettet sind. Sinnvoll ist daher ein funktionales Verständnis,

⁵² Vgl. *Däubler-Gmelin*, in: *Däubler/Klengel, KI im Betrieb*, 2025, S. 284.

bei dem in einer solchen Betriebsvereinbarung alle KI-Systeme im Sinne von Art. 3 KI-VO erfasst werden sollten, wonach KI-Systeme reale oder virtuelle Umgebungen durch Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen beeinflussen können. Dadurch wird Kohärenz zwischen dem im Betrieb genutzten KI-Begriff und demjenigen des Unionsrechts sichergestellt. Zugleich ist es betriebsnah, weil in Betrachtung gerät, welche Wirkungen das KI-System im Arbeitsprozess entfaltet. Entscheidend ist damit nicht, ob ein System als „KI“ verkauft wird, sondern ob es betriebliche Entscheidungs-, Steuerungs- oder Kontrollmöglichkeiten verändert.⁵³

2. Enge Zweckbindung

Diese begriffliche Öffnung muss mit einer präzisen Zweckbindung verbunden werden. Die Betriebsvereinbarung sollte festlegen, dass KI-Systeme nur zu den ausdrücklich beschriebenen Zwecken eingesetzt werden dürfen und dass jede Zweckänderung ein neues Beteiligungs- und Prüfverfahren auslöst. Damit wird ein zentrales datenschutzrechtliches Prinzip in die Logik kollektiver Mitbestimmung übertragen.

Für den Betrieb ist dies besonders wichtig, weil digitale Systeme häufig eine Zweckverschiebung bedingen können. Ein zunächst zur Arbeitserleichterung eingeführtes Assistenzsystem kann später zur Leistungsanalyse genutzt werden, ein Kommunikationswerkzeug kann Auswertungen über Reaktionszeiten, Kommunikationshäufigkeit oder Kooperationsverhalten ermöglichen und ein Personalplanungssystem kann zur Bewertung individueller Verfügbarkeit oder Produktivität eingesetzt werden. Die Betriebsvereinbarung muss solche Verschiebungen rechtlich sichtbar machen und an erneute kollektive Zustimmung knüpfen. Zweckbindung ist deshalb nicht nur Datenschutztechnik, sondern Schutz der betrieblichen Gestaltungsmacht des Betriebsrats.⁵⁴

53 So schon zur Funktionsweise von KI die OECD Recommendation on Artificial Intelligence, 2022, Punkt I.

54 *Holthausen*, Big Data, People Analytics, KI und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen – Grund-, arbeits- und datenschutzrechtliche An- und Herausforderungen, RdA 2021, 19 (28).

3. Fortbestand menschlicher Verantwortung

Die Zweckbindung führt unmittelbar zur Frage menschlicher Verantwortung. Eine arbeitsrechtlich tragfähige KI-Vereinbarung darf nicht zulassen, dass Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen auf Beschäftigte gänzlich an algorithmische Systeme ausgelagert werden. KI sollte Vorschläge machen, Informationen verdichten, Muster sichtbar machen oder Alternativen aufzeigen dürfen, aber die Entscheidung über Einstellung, Versetzung, Leistungsbewertung, Qualifizierung, Schichtzuweisung, Entgeltentwicklung, Abmahnung oder Kündigung muss menschlich verantwortet bleiben. Damit ist nicht nur Art. 22 DSGVO angesprochen. Es geht grundlegender um die Zurechnung von Herrschaft im Arbeitsverhältnis. Wo Beschäftigte von Entscheidungen betroffen sind, müssen sie erkennen können, wer entscheidet, auf welcher Grundlage entschieden wird und wie eine fehlerhafte oder unangemessene Entscheidung angegriffen werden kann.⁵⁵

4. Konkrete Verfahrensvorgaben

Damit eine solche Verantwortung nicht bloß behauptet, sondern tatsächlich ausgeübt werden kann, muss die Betriebsvereinbarung ein Verfahren der Einführung und Prüfung der KI-Systeme vorsehen. Der Arbeitgeber sollte passend zum jeweiligen Verfahren im Betrieb und gemäß § 90 BetrVG, ggf. unter Einschaltung eines IT- bzw. IuK-Ausschusses, verpflichtet werden, dem Betriebsrat rechtzeitig vor Beschaffung, Entwicklung, Test, Pilotierung oder produktiver Einführung eines KI-Systems alle Informationen vorzulegen, die für eine hinreichende technische und rechtliche Bewertung erforderlich sind. Dazu gehören Zweck, Anbieter, technische Funktionsweise, Datenquellen, Datenarten, Schnittstellen, betroffene Beschäftigtengruppen, Zugriffskreise, Speicherfristen, Trainingsdaten, Entscheidungslogiken, Risikobewertungen, Alternativen und geplante Kontrollmechanismen. Diese Informationspflicht ist nicht als bürokratisches Hindernis zu verstehen. Sie ist die Bedingung dafür, dass die Betriebsparteien überhaupt auf Augenhöhe agieren können. Nicht zuletzt, weil KI-Systeme häufig von externen Anbietern entwickelt werden und ihre Funktionsweise teilweise

⁵⁵ Zur Autonomie solcher Systeme *Hacker*, Verhaltens- und Wissenszurechnung beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz, RW 2018, 243 (255).

durch Geschäftsgeheimnisse⁵⁶ oder technische Komplexität verdeckt wird, muss die Betriebsvereinbarung die Wissensgrundlagen der Mitbestimmung sichern. Die kollektive Gestaltung der betrieblichen Einführung und Nutzung eines bestimmten KI-Systems beginnt daher bereits mit der Erzeugung gemeinsamen Wissens über das, was geregelt werden muss. Vor Verhandlungen über den Abschluss von Regeln für ein bestimmtes KI-System sind insbesondere die Einbeziehung von Sachverständigen und ggf. gemeinsame Workshops zu empfehlen, um die vorhandenen und geplanten KI-Systeme, Regelungsbedarfe und Gefahrenquellen zu klären.⁵⁷

Diese prozedurale Ausrichtung legt nahe, ein entsprechendes Verfahren in einer Rahmen-Betriebsvereinbarung zu KI-Systemen oder in einem Annex zur IT-Rahmenbetriebsvereinbarung vorzusehen.

5. Register der betrieblich genutzten Systeme

Aus diesem Grund sollte auch die Vorgabe eines betrieblichen KI-Registers in einer entsprechenden Betriebsvereinbarung enthalten sein. Ein solches Register ist mehr als eine technische Bestandsliste. Es macht sichtbar, wo im Betrieb oder auch auf Unternehmens- bzw. Konzernebene algorithmische Systeme eingesetzt werden, welche Zwecke sie verfolgen, welche Beschäftigtengruppen betroffen sind, welche Daten verarbeitet werden, welche Risiken bestehen und welche Vereinbarungen gelten. Dadurch entsteht eine betriebliche Wissensordnung, die der einseitigen Informationsmacht des Arbeitgebers und der Anbieter eine kollektive Kontrollstruktur auf Seite der Arbeitnehmer entgegensetzt. Dabei sollten auch Evaluationszyklen für die jeweiligen Systeme enthalten sein. Das ist für KI besonders wichtig, weil neue Funktionen häufig durch Updates oder Zusatzmodule eingeführt werden und Beschäftigte wie Betriebsräte nicht immer erkennen können, wann sich ein bislang eher unproblematisches System in ein auswertungs- oder entscheidungsrelevantes System wandelt. Ein KI-Register erlaubt es, diese Dynamik nicht dem Zufall zu überlassen, sondern sie in einen fort-

56 Thielges, Big Data, Machine Learning und Künstliche Intelligenz. Neue Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung, ZfP 2020, 3 (30).

57 Vgl. Däubler-Gmelin, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 276 f.; Waas, Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht, 2023, S. 223 ff.; Klengel/Wenckebach, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 210 ff.; Thüsing, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 80 Rn. 100 ff.

laufenden Mitbestimmungsprozess einzubinden. In ihm materialisiert sich die Idee der „lebenden Vereinbarung“, bei der eine betriebliche Übereinkunft nicht nur auf einen einmaligen Einführungsakt reagiert, sondern eine dauerhafte Ordnung für technische Veränderungen schafft.⁵⁸

6. Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Im Zentrum jeder KI-Betriebsvereinbarung muss sodann die Effektivierung des Schutzes der Beschäftigten vor übermäßiger bzw. überhaupt vor algorithmenbasierter Leistungs- und Verhaltenskontrolle stehen. Die besondere arbeitsrechtliche Brisanz von KI liegt nicht allein darin, dass Daten erhoben werden, sondern darin, dass sie miteinander verbunden, statistisch ausgewertet und auf Personen oder Gruppen zurückbezogen werden können. Viele People-Analytics- und Workplace-Analytics-Systeme können etwa auf Daten aus E-Mail-Programmen, Chats, Dokumentenbearbeitung oder Kalenderverwaltung zugreifen, um Kennzahlen zu Aktivität, Produktivität und Leistung zu erzeugen.⁵⁹ Deshalb genügt es nicht, in einer Betriebsvereinbarung pauschal festzuhalten, Überwachung und Leistungskontrolle seien ausgeschlossen.⁶⁰ Eine solche Formel bleibt zu abstrakt, wenn die technische Architektur gleichwohl Rückschlüsse auf individuelles Verhalten erlaubt. Erforderlich sind konkrete Regelungen zu zulässigen und unzulässigen Datenarten, Auswertungen, Zugriffen, Speicherfristen, Aggregationsniveaus, Protokollierungen und Verwertungsverböten. Gerade dadurch entwickelt sich § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG von einem Abwehrrecht gegen technische Überwachung zu einem Gestaltungsrecht der Datenverarbeitung im Betrieb.

7. Weitere datenschutzrechtliche Bestimmungen

Eng damit verbunden ist die datenschutzrechtliche Ausgestaltung der Nutzung von KI-Systemen. Die Betriebsvereinbarung sollte diesbezüglich die Grundsätze von Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung und Sicherheit nicht nur wiederholen, sondern

58 DGB, Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit, 2022, S. 14.

59 Klengel/Wenckebach, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 229 ff.

60 Vgl. Klebe, in: Däubler/Klebe/Wedde, BetrVG, § 87 Rn. 186.

betrieblich operationalisieren. Dazu gehören klare Löschkonzepte, abgestufte Zugriffsbefugnisse, Protokollierungspflichten, Informationsformate, Rechte auf Auskunft und Korrektur sowie Verfahren zur Datenschutz-Folgenabschätzung. Art. 88 DSGVO eröffnet ausdrücklich den Raum für spezifischere Regelungen im Beschäftigungskontext, und Betriebsvereinbarungen können diese Funktion übernehmen, wenn sie die gesetzlichen Schutzstandards nicht unterschreiten.⁶¹ Ihre besondere Stärke liegt darin, dass sie die abstrakten Vorgaben des Datenschutzrechts mit den konkreten Arbeitsprozessen des Betriebs verbindet. Datenschutz wird dann nicht als externe Compliance-Anforderung behandelt, sondern als Bestandteil der kollektiven Ordnung der Arbeit.

8. Die betriebliche Überwachung der Einhaltung der KI-Verordnung

Die KI-Verordnung fügt dieser betrieblichen Ordnung eine weitere Ebene hinzu. Ihre Kategorien — insbesondere verbotene Praktiken, Hochrisiko-Systeme, Transparenzpflichten, menschliche Aufsicht, Risikomanagement, Daten-Governance, Genauigkeit, Robustheit und Cybersicherheit — sollten in der Betriebsvereinbarung nicht nur referiert, sondern in betriebliche Prüfpflichten übersetzt werden. Vor der Einführung eines KI-Systems sollte daher betrachtet werden, ob das System in den Anwendungsbereich der KI-Verordnung fällt, ob es als Hochrisiko-System einzustufen ist, welche Pflichten den Arbeitgeber als Betreiber treffen und welche Dokumentations- und Informationsunterlagen dem Betriebsrat vorzulegen sind. Daraus folgt keine Verdrängung der Mitbestimmung durch europäisches Technikrecht. Im Gegenteil liefert die KI-Verordnung Bewertungsmaßstäbe, die von den Betriebsparteien genutzt werden können, um die betriebliche Einführung rechtlich und organisatorisch zu rahmen.⁶² Die Betriebsvereinbarung wird so zum Ort, an dem Produktsicherheitsrecht, Datenschutzrecht und Arbeitsrecht in eine soziale Ordnung überführt werden.

61 S. EuGH 19.12.2024 – C-65/23.

62 Vgl. *Buchalik/Gehrmann*, Von Nullen und Einsen zu Paragraphen: Der AI Act, ein Rechtscode für Künstliche Intelligenz, CR 2024, 145.

9. Konkretisierung des Diskriminierungsverbots

Von besonderer Bedeutung ist darüber hinaus die präventive Kontrolle von Diskriminierungsrisiken. KI-Systeme im Personalbereich versprechen Objektivität, können aber historische Ungleichheiten reproduzieren oder verstärken, wenn Trainingsdaten verzerrt sind, Zielgrößen problematisch gewählt werden oder scheinbar neutrale Merkmale als Stellvertreter („Proxy“) für geschützte Merkmale wirken. Besonders problematisch ist, dass bei durch KI vorbereiteten Entscheidungen Diskriminierungen für Betroffene schwer bis gar nicht erkennbar sind. Genau hier kann die Betriebsvereinbarung einen kollektivrechtlichen Mehrwert schaffen. Sie kann Befangenheits-Prüfungen („Bias-Checks“), Validierungsberichte, Dokumentationspflichten, Einsichtsrechte des Betriebsrats in Trainingsdaten, Prüfungen mittelbarer Diskriminierung und Aussetzungsrechte von Systemen vorsehen.⁶³

10. Qualifizierung und die Fähigkeiten der Beschäftigten

Die kollektive Gestaltung von KI sollte sich, wie dargestellt, nicht auf Abwehr und Kontrolle beschränken. Wenn der Betrieb als Ort lebendiger, kompetenter und kooperativer Arbeit verstanden wird, dann muss eine KI-Betriebsvereinbarung zugleich Qualifizierung und Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer gestalten. Beschäftigte müssen verstehen können, mit welchen Systemen sie arbeiten, welche Grenzen diese Systeme haben, welche Fehler auftreten können und welche Rechte ihnen zustehen. Betriebsratsmitglieder benötigen darüber hinaus eigenes technisches, datenschutzrechtliches und organisatorisches Wissen, um ihre Beteiligungsrechte sachgerecht ausüben zu können. Die KI-Verordnung verstärkt diesen Gedanken durch die Pflicht der Arbeitgeber zur Schaffung von KI-Kompetenz nach Art. 4 KI-VO. Qualifizierung ist dabei mehr als Bedienungsschulung. Sie dient der Erhaltung beruflicher Handlungsfähigkeit in einem sich verändernden Arbeitsprozess und der persönlichen Weiterentwicklung der Beschäftigten. Veränderungen von Tätigkeiten sollten daher mit Weiterbildungs- und Beschäftigungssicherungsmaßnahmen verbunden werden.

63 *Krafft/Klingel*, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 258 ff.; zur Entstehung algorithmischer Diskriminierung durch Zielvariablen, Trainingsdaten, Merkmalsauswahl, Proxy-Variablen und Masking *Barocas/Selbst*, Big Data's Disparate Impact, California Law Review 104 (2016), 671, S. 677-693.

KI-Mitbestimmung wird so zu einer Arbeitspolitik, die nicht nur Risiken begrenzt, sondern die zukünftige Entwicklung von Arbeit konkret mitgestaltet.

Die hier skizzierte Perspektive auf Qualifizierung knüpft an aktuelle Debatten der Berufsbildungsforschung zur Transformation von Arbeit und Kompetenzentwicklung sowie an Diskussionen um soziale Nachhaltigkeit, Partizipation und Gestaltungskompetenz an.⁶⁴ Im Kontext von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz verschiebt sich der Fokus von der Vermittlung spezifischer Qualifikationen hin zu einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz, die reflexive, selbststeuernde und gestaltungsorientierte Fähigkeiten einschließt.⁶⁵ Zugleich gewinnt kontinuierliche Kompetenzentwicklung im Sinne lebenslangen Lernens an Bedeutung, da berufliche Handlungsfähigkeit nur durch fortlaufende Lern- und Reflexionsprozesse in dynamischen Arbeitskontexten aufrechterhalten werden kann.⁶⁶

Vor diesem Hintergrund erscheint Qualifizierung nicht mehr allein als Anpassung an technologische Veränderungen, sondern sogar als Bedingung für Teilhabe, Mitbestimmung und die sozial nachhaltige Gestaltung von Arbeit. Sie wird damit zu einer zentralen Ressource sowohl individueller Beschäftigungsfähigkeit als auch kollektiver Gestaltungsmacht im Betrieb.

11. Arbeitsschutz bei KI-Nutzung durch Gestaltung von Tätigkeiten konkretisieren

An dieser Stelle verbindet sich die KI-Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitsschutz. KI kann Arbeit erleichtern, gefährliche Tätigkeiten reduzieren, Informationszugänge verbessern und Beschäftigte unterstützen. Sie kann aber ebenso Arbeitsverdichtung, Beschleunigung, algorithmischen Druck, ständige Vergleichbarkeit und psychische Belastung erzeugen. Deshalb sollte jede Einführung von KI mit einer arbeitsschutzrechtlichen Folgenabschätzung verbunden werden. Diese darf sich nicht auf technische Sicherheit beschränken. Zu prüfen sind auch Autonomieverlust, Taktung, Unterbrechungen, Verantwortungsverschiebungen, Qualifikationsanforderungen, emotionale Belastungen und die Folgen einer dauerhaften Messbarkeit. Eine Betriebsvereinbarung kann hier Verfahren schaffen, in denen Gefähr-

64 Becke, 2008; Empacher & Wehling, 2002; Costa et al., 2025.

65 Huchler, 2023; Meyer & Baumhauer, 2025; Rauner, 2023.

66 Dehnbostel, 2025; Wienberg, Buske & Allespach, 2024.

dungsbeurteilungen angepasst, Beschäftigte einbezogen, Belastungsindikatoren erhoben und Gegenmaßnahmen festgelegt werden.

In diesem Zusammenhang kann eine KI-Betriebsvereinbarung auch die Gestaltung der Arbeitsplätze selbst zum Gegenstand machen. Denn der Einsatz von KI verändert nicht nur einzelne Arbeitsmittel, sondern kann vielfach Tätigkeitsprofile neu zuschneiden. Während bestimmte Arbeitsplätze durch Automatisierung inhaltlich auf kontrollierende, nachbereitende oder repetitive Restaufgaben verengt werden, können andere Tätigkeiten stärker durch Planung, Bewertung, Kommunikation und kreative Problemlösung geprägt bleiben. Eine kollektive Gestaltung der KI-Einführung sollte solche Spaltungen nicht lediglich hinnehmen. Die Betriebsparteien können vielmehr Regelungen vorsehen, die eine ausgewogene Neuverteilung von Tätigkeitsanteilen ermöglichen. Beschäftigte, deren Arbeitsplatz durch KI kreativ zu verarmen droht, können weiterhin an anspruchsvolleren, gestalterischen oder kommunikativen Aufgaben von anderen Arbeitsplätzen beteiligt werden und umgekehrt können Beschäftigte auf stärker kreativen Arbeitsplätzen einzelne standardisierte oder unterstützende Tätigkeiten mitübernehmen. Auf diese Weise wird verhindert, dass KI betriebliche Arbeit in privilegierte Gestaltungstätigkeiten einerseits und entleerte Überwachungs- oder Routinetätigkeiten andererseits aufspaltet. Die Betriebsvereinbarung wird damit zu einem Instrument menschengerechter Arbeitsgestaltung.

12. Informationen für Beschäftigte

Zentral ist schließlich die Transparenz gegenüber den Beschäftigten. Die Betriebsvereinbarung sollte entsprechend Art. 50 KI-VO sicherstellen, dass Beschäftigte frühzeitig und verständlich darüber informiert werden, welche KI-Systeme in ihrem Tätigkeitsbereich eingesetzt werden, welche Zwecke verfolgt werden, welche Daten verarbeitet werden, welche Auswirkungen möglich sind und welche Rechte auf Auskunft, Korrektur, Widerspruch oder Beschwerde bestehen. Diese Transparenz darf nicht in allgemeinen Datenschutzhinweisen verschwinden. Erforderlich sind systembezogene Informationen, verständliche Erläuterungen und Ansprechpartner.⁶⁷

67 S. Däubler-Gmelin, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 290; Klengel/Wenckebach, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 210 f.; Waas, Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht, 2023, S. 162 ff.

13. Mögliche Einrichtung eines KI-Gremiums

Weil KI-Systeme sich nach ihrer Einführung verändern können, muss die Betriebsvereinbarung auch die laufende Evaluation regeln. Updates, neue Trainingsdaten, zusätzliche Schnittstellen, veränderte Parameter oder neue Nutzungspraktiken können die rechtliche und soziale Bewertung eines Systems erheblich verändern. Deshalb sollte die Betriebsvereinbarung regelmäßige Audits, Berichtspflichten, Nachverhandlungen und Aussetzungsrechte vorsehen. Sinnvoll ist ein paritätisch besetzter KI-Ausschuss, der neue Anwendungen prüft, bestehende Systeme evaluiert, Beschwerden aufnimmt und notwendige Anpassungen vorbereitet. Er zeigt, dass KI-Regulierung im Betrieb kein einmaliger Zustimmungsakt, sondern ein dauerhafter Aushandlungsprozess ist. Die Betriebsparteien übernehmen damit eine gemeinsame Verantwortung für die soziale Einbettung technischer Systeme, ohne dass die Konfliktstruktur der betrieblichen Verhältnisse negiert würde.⁶⁸

Zudem ist die einmal ausgeübte Mitbestimmung in Form der Zustimmung bezüglich eines KI-Systems nicht „verbraucht“. Das Mitbestimmungsrecht kann vielmehr während der Nutzung eines KI-Systems „wieder aufleben“, insbesondere wenn das System neue oder geänderte Funktionalitäten entwickelt.

14. Effektive Sanktionen bei Verstößen und Beschwerdewege

Damit diese Ordnung wirksam bleibt, müssen Verstöße Folgen haben. Die Betriebsvereinbarung sollte somit regeln, dass nicht freigegebene KI-Systeme nicht eingesetzt werden dürfen, dass unzulässig erhobene oder ausgewertete Daten zu löschen sind und dass mitbestimmungswidrig gewonnene Erkenntnisse nicht für Personalmaßnahmen verwendet werden dürfen. Ebenso sollten Beschwerdewege, Eskalationsverfahren, Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und ggf. explizit die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle vorgesehen werden.

68 Vgl. Schmalz/Dörre, Industrielle Beziehungen 21 (2014), S. 228.

VIII. Die Mitbestimmung bei KI als Grundlage zur Erzeugung einer speziellen rechtlichen Binnenordnung im Betrieb

Die Gestaltungsmöglichkeiten einer KI-Betriebsvereinbarung, u. a. durch Definition, Zweckbindung, Informationspflichten, Datenschutz, Überwachungsschutz, Diskriminierungsprüfung, menschliche Verantwortung, Qualifizierung, Arbeitsschutz, Transparenz, Evaluation und Sanktionen, bilden im Zusammenhang eine betriebliche Binnen-Ordnung. Diese Ordnung ist die konkrete Antwort des kollektiven Arbeitsrechts auf algorithmische Steuerung. Sie macht die Einführung und Nutzung von KI verhandelbar, überprüfbar und korrigierbar. Die Betriebsparteien gestalten dabei Rechtsverhältnisse nicht abstrakt, sondern dort, wo Arbeit tatsächlich kollektiv organisiert, gesteuert und verändert wird. Eine Betriebsvereinbarung zu KI ist daher Ausdruck eines modernen Arbeitsrechts, das seine historische Aufgabe unter neuen technischen Bedingungen fortsetzt, nämlich die soziale Wirklichkeit abhängiger Arbeit nicht bloß hinzunehmen, sondern durch kollektive Rechtssetzung zu formen.⁶⁹

So zeigt sich eine Wiederbelebung der Mitbestimmung im digitalen Betrieb praktisch. KI stellt die Betriebsparteien vor neue Wissens-, Kontroll- und Gestaltungsprobleme, aber sie eröffnet zugleich die Möglichkeit, das arbeitsrechtliche Instrumentarium produktiv weiterzuentwickeln. Wo Arbeitgeber KI als Mittel effizienterer Steuerung, Auswertung und Rationalisierung einzusetzen gedenken, kann der Betriebsrat die Frage nach Zweck, Maß, Transparenz, Fairness, Verantwortung und menschlicher Arbeitsgestaltung stellen. In der Aushandlung unterschiedlicher Interessen, im Rahmen derer mit dem konkreten betrieblichen Wissen immer auch nicht abstrakt antizipierbare Perspektiven eingebracht und produktiv gemacht werden, entsteht originär neues Recht.

Eine gelungene KI-Betriebsvereinbarung ist insofern die betriebliche Verfassung eines neuen Abschnitts digitalisierter Arbeit. Sie zeigt, dass die Ordnung der Arbeit auch unter Bedingungen algorithmischer Systeme nicht allein durch Markt, Technik oder arbeitgeberseitiges Direktionsrecht bestimmt wird, sondern durch die sozialen Gegenspieler im Betrieb kollektiv gestaltbar bleibt.

69 Korsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte, 1922/1968, S. 26; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl. 1927, S. 226.

IX. Ein Blick nach vorne

Mit dem Beispiel der Mitbestimmung im Bereich KI kann der Mehrwert einer Arbeitsrechtswissenschaft verdeutlicht werden, die als Besonderheit des Arbeitsrechts – neben seinem Schutz- und Ausgleichscharakter – den *autonomen Gestaltungsprozess* betrieblicher Akteure in den Fokus rückt. Mit dieser Perspektive kann gezeigt werden, wie die Aushandlung widerstreitender Interessen in einen normativen Gestaltungsprozess integriert wird und dabei Recht zugleich zur institutionellen Ressource für betriebliche Macht wird. Der Anwendungsfall der Mitbestimmung im Bereich KI zeigt nicht nur die hohe Relevanz und Wandelbarkeit, welche die vielfältigen Felder kollektiver Rechtssetzung im Betrieb auszeichnen, sondern auch die Notwendigkeit der fortgesetzten Integration betrieblichen Wissens, der kompetenten Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen, sowie der interdisziplinären soziologischen und wissenschaftstheoretischen Vertiefung lebensweltlicher Veränderungsprozesse. Sie sind die Voraussetzung für die Begleitung von und Befähigung zu kreativen und interessen-gerechten Gestaltungsprozessen, deren Resultate eine Arbeitsrechtswissenschaft nicht vorwegnehmen kann und möchte, die sie jedoch produktiv anregen, unterstützen und wissenschaftlich zu begleiten sucht. So kann Arbeitsrechtswissenschaft im besten Fall nicht nur als Beobachterin, sondern als Gefährtin der sozialen Selbstbestimmung im Recht wirken.

Literaturverzeichnis

- Auer, M. (2014), Der privatrechtliche Diskurs der Moderne.
- Barocas, S./Selbst A. (2016), Big Data's Disparate Impact, *California Law Review* 104, S. 671 ff.
- Becke, G. (Hrsg.) (2008), Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen. Problemfelder und arbeitspolitische Gestaltungsperspektiven.
- Braverman, H. (1998), *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, 25th Anniversary Edition.
- Buchalik, B./Gehrmann, M. (2024), Von Nullen und Einsen zu Paragraphen: Der AI Act, ein Rechtscode für Künstliche Intelligenz, *CR* 2024, 145.
- Costa, J. et al. (Hrsg.) (2025), *Bildung für nachhaltige Entwicklung: Kontroversen und Debatten*.
- Däubler, W. (2025), Die KI-Verordnung – von Bedeutung auch für Arbeitnehmer?, in: Däubler/Klengel, *KI im Betrieb*, S. 94 ff.
- Däubler, W./Klebe, T./Wedde, P. (2026), *BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz Kommentar*, 20. Aufl.
- Däubler, W./Klengel, E., *KI im Betrieb*, 2025.

- Däubler, W./Wedde, R./Weichert, Th./Sommer, I. (2024), EU-DSGVO und BDSG, 3. Aufl.
- Däubler-Gmelin, H. (2025), Worauf Betriebsrat und Personalrat achten müssen. Erfahrungen und Beispiele für Formulierungen aus Verhandlungen über KI-Vereinbarungen, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, S. 276 ff.
- Dehnbostel, P. (2025), Stärkung der Betrieblichen Weiterbildung durch digital basierte Lernorte, Lernräume und Lernarchitekturen.
- DGB, Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit, 2022.
- Dieterich, Th. (1995), Grundgesetz und Privatautonomie im Arbeitsrecht, Frankfurt am Main.
- Empacher, C./Wehling, P. (2002). Soziale Dimensionen der Nachhaltigkeit. Theoretische Grundlagen und Indikatoren.
- Gamillscheg, F. (1976), Zivilrechtliche Denkformen und die Entwicklung des Individualarbeitsrechts, Archiv für die civilistische Praxis 176, S. 197 ff.
- Gola, P./Heckmann, D. (2022), DSGVO/BDSG, 3. Aufl.
- Hacker, P. (2018), Verhaltens- und Wissenszurechnung beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz, RW 2018, S. 243 ff.
- Hartmann, F. (2025), Sonderprivatrechte und Zivilrecht, in: Jansen, N., Lohsse, S. (Hrsg.), 125 Jahre Bürgerliches Gesetzbuch, S. 263 ff.
- Hensel, I./Reichold, I. (2025), Einsatz von KI bei der Rekrutierung, der Entwicklung, der Organisation und dem Abbau von Personal, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, S. 123 ff.
- Herberger, M. (2018), „Künstliche Intelligenz“ und Recht, NJW 2018, S. 2825 ff.
- Holthausen, J. (2021), Big Data, People Analytics, KI und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen – Grund-, arbeits- und datenschutzrechtliche An- und Herausforderungen, RdA 2021, S. 19 ff.
- Hönn, G. (1982), Kompensation gestörter Vertragsparität - Ein Beitrag zum inneren System des Vertragsrechts.
- Hönn, F. (2021), Privatautonomie von innen und außen – Zur Materialisierungsdebatte im Vertragsrecht, in Juristenzeitung, 76. Jahrgang, Heft 14, S. 693 ff.
- Huchler, N. (2023). Arbeit und Künstliche Intelligenz.
- Kämpf, T. (2025), Künstliche Intelligenz und der Wandel von Arbeit, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, S. 70 ff.
- Kaskel, W. (1925) Arbeitsrecht.
- Kittner, M., Deinert, O. (2026), Arbeits- und Sozialordnung, 51. Aufl.
- Klengel, E./Wenckebach, J. (2025), Welche Rechte haben Betriebsrat und Personalrat?, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, S. 210 ff.
- Korsch, K. (1922/1968), Arbeitsrecht für Betriebsräte.
- Krafft, T./Klingel, A. (2025), Gute oder schlechte KI? Wie der Betriebsrat dies beurteilen kann, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, S. 251 ff.

- Meyer, R./Baumhauer, M. (2025), Herausforderungen und Gestaltungsansätze in betrieblichen Bildungs- und Lernortkooperationen unter den Bedingungen digitaler Transformation.
- Müller-Jentsch, W. (1997), Soziologie der Industriellen Beziehungen, 2. Aufl.
- Müller-Jentsch, W. (2017), Strukturwandel der industriellen Beziehungen, 2. Aufl.
- Newlands, G. (2020), Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space, *Organization Studies* 42 (5), S. 719 ff.
- OECD (2022), Recommendation on Artificial Intelligence.
- Orwat, C. (2019), Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen.
- Preis, U./Temming, F. (2024), Individuelles Arbeitsrecht, 7. Aufl.
- Rauner, F. (2023), Grundlagen beruflicher Bildung – Mitgestalten der Arbeitswelt.
- Richardi, R. (2022), BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 17. Aufl.
- Schmalz, S./Dörre, K. (2014), Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, in *Industrielle Beziehungen* Jg. 21 H. 3, S. 217 ff.
- Schmidt, C. (2025), Zwischen Technik und Betriebsverfassung – Versuche einer Begriffsdefinition von Künstlicher Intelligenz, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, S. 48 ff.
- Sinzheimer, H. (1916), Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht.
- Sinzheimer, H. (1927), Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl.
- Thieltges, A. (2020), Big Data, Machine Learning und Künstliche Intelligenz. Neue Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung, *ZfP* 2020, S. 3 ff.
- Treber, J. (2018), Mitbestimmung bei „Facebook“ – Zu den Konturierungen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, in: Deinert, O./Heuschmid, J./Kittner, M./Schmidt, M. (Hrsg.), *Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht - Festschrift für Thomas Klebe zum 70. Geburtstag*, S. 388 ff.
- Waas, B. (2023), Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht.
- Waltermann, R./Chandna-Hoppe, K. (2026), Arbeitsrecht, 21. Aufl.
- Weber, M. (1972/1921), *Wirtschaft und Gesellschaft*.
- Wieacker, F. (1967), *Privatrechtsgeschichte der Neuzeit*, 2. Aufl.
- Wienberg, J./Buske, R./Allespach, M. (2024), Future Skills: Perspektive des betrieblichen Bildungspersonals und der Interessenvertretung.
- Wright, E. O. (2000), *Class Counts: student edition*.
- Zöllner, W. (1976), Privatautonomie und Arbeitsverhältnis, *Archiv für die civilistische Praxis* 176, S. 222 ff.