



**Positionspapier**

# **KI in der Arbeitswelt**

**November 2025**

Türlestraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | [www.suedwesttextil.de](http://www.suedwesttextil.de)

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.



## Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	3
2. Definition .....	3
3. Aktuelle Situation.....	3
3.1. Rechtslage .....	3
3.2. Initiative des Bundesrats .....	6
4. Position von Südwesttextil.....	7
4.1. Position zur Initiative des Bundesrats .....	7
4.2. Reformbedarf aus Sicht von Südwesttextil .....	8
4.2.1 Einschränkung des Tatbestands des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.....	8
4.2.2 Einführung einer Erheblichkeitsschwelle.....	9
4.2.3 Anpassung Hinzuziehung Sachverstand gem. § 80 Abs. 3 BetrVG.....	10
5. Fazit .....	11



## 1. Präambel

Bereits 2018 hat der CEO von Google, Sundar Pichai, erklärt, dass die Erfindung der künstlichen Intelligenz (KI) „für die Menschheit bedeutender als die Entdeckung des Feuers und die Entwicklung der Elektrizität“ sei.

Die Entwicklung künstlicher Intelligenz macht große Fortschritte und wir alle sind, ob bewusst oder unbewusst, schon heute tagtäglich mit künstlicher Intelligenz konfrontiert. In den verschiedensten Anwendungsfeldern hilft KI, Aufgaben schneller und effizienter zu gestalten.

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz bietet angesichts dieser Prognosen und Entwicklungen große Chancen auch für die deutsche Wirtschaft. Für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland wird es elementar sein, KI möglichst unbürokratisch und flexibel einsetzen zu können.

## 2. Definition

Ein „KI-System“ ist gem. Art. 3 Nr. 1 KI-VO ein **„maschinengestütztes System**, das für einen in unterschiedlichem Grade **autonomen Betrieb** ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme **anpassungsfähig** sein kann und das **aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie (...) Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden**, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“.

Es handelt sich also um ein selbstlernendes („anpassungsfähiges“) System, welches nicht nur einen Prozess automatisiert, sondern tatsächlich eigene Ausgaben erzeugt.

Eine eigenständige Legaldefinition besteht in Deutschland noch nicht.

## 3. Aktuelle Situation

### 3.1. Rechtslage

Der Einsatz von KI im Arbeitsverhältnis ist derzeit bereits durch eine Vielzahl an Vorschriften reglementiert:

- / Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-VO / AI Act)



Die im Mai 2024 verabschiedete KI-VO ist weltweit die erste derart umfassende Regulation von KI. Sie ist am 01.08.2024 in Kraft getreten, wobei die meisten enthaltenen Regelungen erst ab dem 02.08.2026 gelten.

Die KI-Verordnung unterteilt KI-Systeme in unterschiedliche Risikokategorien. Manche Systeme (z.B. Emotionserkennung) sind stets verboten, andere Systeme werden als sog. Hochrisiko-KI-Systeme (z.B. Systeme zur Bewerberauswahl bzw. zur Auswahl vor Kündigungen oder Beförderungen) klassifiziert, welche besonderen rechtlichen Anforderungen unterliegen.

Stets unzulässig ist somit ein System, welches die Stimmung von Arbeitnehmern anhand des Gesichts ausliest und auf dieser Basis Arbeitsaufträge zuteilt.

Erlaubt ist hingegen ein KI-System, welches Bewerber auswählt. Es muss als Hochrisiko-KI-System jedoch u.a. unter menschlicher Aufsicht stehen. Ferner bestehen besondere Informations- und Aufbewahrungspflichten.

Unabhängig von dieser Unterteilung treffen Arbeitgeber als (in der Regel) Betreiber i.S.d. Art. 3 Nr. 4 KI-VO eine Vielzahl an weiteren Pflichten, z.B. die Pflicht zur Schaffung von KI-Kompetenz von Mitarbeitenden und Nutzenden, Art. 4 KI-VO. Arbeitgeber müssen somit interne Strukturen schaffen, die für ein Kompetenzniveau der Mitarbeiter im Umgang mit KI-Systemen sorgen, z.B. durch Schaffung interner Richtlinien, regelmäßige Fortbildungen und Schulungen, usw.

Die KI-VO umfasst somit einerseits Verbote, insbesondere aber eine Vielzahl an Pflichten. Bei Zuwiderhandlungen sieht die KI-VO sehr hohe Bußgelder (bis zu 35 Millionen Euro oder bis zu 7 % des Jahresumsatzes) vor.

#### / Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Weitestgehend unabhängig von der recht jungen KI-VO sind bei der Anwendung von KI-Systemen die datenschutzrechtlichen Grundsätze einzuhalten, sofern eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt.

Insbesondere muss die Verarbeitung i.S.d. Art. 6 DSGVO bzw. § 26 BDSG rechtmäßig sein. Dies ist insbesondere der Fall, wenn Mitarbeitende in die Verarbeitung eingewilligt haben oder wenn die Verarbeitung für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Möglich ist eine Verarbeitung auch beispielsweise aufgrund rechtlicher Verpflichtungen.



Die Grundsätze nach Art. 5 DSGVO, wie Datenminimierung, Zweckbindung, Transparenz, usw. sind hierbei ebenfalls stets zu beachten.

/ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Jedes KI-System, welches die Überwachung von Leistung und Verhalten von Arbeitnehmern (theoretisch) möglich macht, unterfällt dem Tatbestand des **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**. In der Praxis unterliegen die Einführung und die Nutzung von KI-Systemen somit regelmäßig der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates.

In einer viel beachteten Entscheidung hat das ArbG Hamburg zwar die Mitbestimmung für den Fall verneint, in dem Arbeitnehmer ChatGPT über private Accounts über den Browser (für den eine Konzernbetriebsvereinbarung bestand) nutzen (ArbG Hamburg, Beschl. v. 16.01.2024 – 24 BVGa 1/24). Allerdings ist dies aufgrund der Besonderheit des Sachverhalts nicht generell auf andere Konstellationen übertragbar.

Auch andere Tatbestände des **§ 87 Abs. 1 BetrVG** können – je nach Art der erhobenen Daten und je nach Anwendungszweck – einschlägig sein, insbesondere:

- / Nr. 1 (Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb),
- / Nr. 2 (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit),
- / Nr. 5 (Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen) sowie
- / Nr. 7 (Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Auch eine Vielzahl anderer **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrates bzw. Unterrichts- oder Beratungsrechte bestehen bereits. Dies sind insbesondere:

- / § 90 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 BetrVG: Unterrichtung und Beratung über den Einsatz von KI
- / § 92 Abs. 1 BetrVG: Unterrichtung und Beratung über die Personalplanung
- / § 94 Abs. 2 BetrVG: Beurteilungsgrundsätze unter Anwendung von KI
- / § 95 Abs. 1, 2, 2a BetrVG: KI-generierte Auswahlrichtlinien

Ferner bestehen Mitbestimmungsrechte gem. **§§ 111ff. BetrVG**, sofern die Einführung von KI-Systemen im Einzelfall eine Betriebsänderung darstellt. In diesem Fall wäre über einen Interessenausgleich zu verhandeln und ggf. ein Sozialplan abzuschließen.



Zusätzlich wurde 2021 **§ 80 Abs. 3 BetrVG** dahingehend modifiziert, dass die (für Arbeitgeber mit erheblichen Kosten verbundene) Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich gilt, wenn der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI zu beurteilen hat. Auf die Komplexität des Systems oder den Wissenstand des Betriebsrates soll es nicht ankommen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Einführung und Anwendung von KI-Systemen in Deutschland bereits stark reglementiert sind. Eine Vielzahl an Gesetzen ist zu beachten, was den Einführungsprozess sowie auch die Erweiterungen und Aktualisierung von eingeführten Systemen bereits heute aufwendig, komplex und langwierig macht.

### **3.2. Initiative des Bundesrats**

Der Koalitionsvertrag klingt zunächst vielversprechend: „Wir etablieren Deutschland als KI-Nation“. Geplant sind umfangreiche Investitionen in KI-Technologien. Die Umsetzung der KI-Verordnung soll dort, wo noch Spielraum für die nationalen Gesetzgeber besteht, „innovationsfreundlich“ sowie „bürokratiearm“ erfolgen.

Klare Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für die Nutzung von KI-Systemen im Arbeitsverhältnis trifft der Koalitionsvertrag jedoch nicht.

Der Bundesrat hat den Bundestag im Juli 2025 auf Antrag mehrerer Länder aufgefordert, „die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zum Umgang mit Beschäftigtendaten verlässlich zu gestalten – insbesondere in Bezug auf den Einsatz Künstlicher Intelligenz (...)“. Die „Einbeziehung des Betriebsrates in die Gestaltung verlässlicher Datenschutzregelungen mit Rücksicht auf die Einführung von künstlicher Intelligenz und softwarebasierter Systeme in den Betrieben“ sei „dringend geboten“. Einer Weiterentwicklung bedürften die Rechte des Betriebsrates in Bezug auf den Schutz von Beschäftigtendaten. Die Einbeziehung des Betriebsrates in die Gestaltung verlässlicher Datenschutzregelungen sei mit Rücksicht auf die Einführung von Künstlicher Intelligenz und softwarebasierter Systeme in den Betrieben sowie der weitläufigen Verbreitung orts- und zeitungebundener Arbeit dringend geboten. Insbesondere sollten Betriebsräten Initiativ- und Mitbestimmungsrechte zustehen, wenn Zielvorgaben festgelegt werden für die Leistungssteuerung der Beschäftigten und die systematische Überprüfung inhaltlicher und zeitlicher Anforderungen für die Verrichtung von Arbeit.“



Angepasst sollen somit die folgenden Punkte werden:

- / Erweiterung Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte
- / Gestaltung verlässlicher Datenschutzregelungen
- / Mitbestimmungsrecht bei Zielvorgaben

## 4. Position von Südwesttextil

### 4.1. Position zur Initiative des Bundesrats

Die oben genannten Änderungsbestrebungen werden im Folgenden einzeln bewertet.

- / Erweiterung Mitbestimmungsrechte BR

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG unterliegt jedes KI-System, welches nur die abstrakte Möglichkeit der Überwachung von Arbeitnehmern bietet, als technische Einrichtung der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (ständige Rechtsprechung des BAG seit Beschl. v. 09.09.1975 – 1 ABR 20/74).

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG lautet:

*Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (...)*

*Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.*

Zur Überwachung „bestimmt“ ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG jedes theoretisch zur Überwachung geeignete System. Grund sei der bei den Arbeitnehmern entstehende „psychische Anpassungsdruck“.

Zusätzlich stehen dem Betriebsrat i.Ü. derzeit bereits eine Vielzahl an Unterrichts- und Beratungsrechten zu.

Eine Ausweitung dieser Mitbestimmungsrechte ist daher nicht erforderlich.

- / Gestaltung verlässlicher Datenschutzregelungen

Unklar bleibt auch, inwieweit überhaupt ein Spielraum für die „Gestaltung verlässlicher Datenschutzregelungen“ bleibt. Denn die DSGVO und das BDSG stellen bereits sehr



umfassende Datenschutzregelungen dar. Die Überwachung der Einhaltung dieser Regelung obliegt dem Betriebsrat gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Weitere zwischen den Betriebsparteien auszuhandelnde Datenschutzregelungen sind nicht erforderlich, dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die DSGVO ohnehin stets eingehalten werden muss und Betriebsvereinbarungen diesbezüglich der gerichtlichen Kontrolle unterliegen (EuGH, Urt. v. 19.12.2024 – C-65/23).

#### / Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen unterliegen, neben der zwingenden Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei elektronischer Speicherung der Arbeitsergebnisse, im Regelfall ebenfalls bereits jetzt der Mitbestimmung des Betriebsrates, z.B. gem. § 94 BetrVG oder bei Entgeltrelevanz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, sodass es diesbezüglich weder neuer Initiativ- noch Mitbestimmungsrechte bedarf.

#### / Zwischenfazit

Bei der Umsetzung der KI-VO in deutsches Recht (soweit noch Umsetzungsspielraum besteht) darf keine Verschärfung über den europäischen Rahmen hinaus in Gestalt einer Erweiterung der Mitbestimmungsrechte erfolgen. Eine Regulierung über die KI-VO hinaus würde nicht nur zu Unsicherheiten für in der gesamten EU agierende Unternehmen führen, sondern auch den Standort Deutschland diesbezüglich in eine noch schlechtere Position bringen, da der Einsatz von KI bereits jetzt einer Vielzahl gesetzlicher Regelungen unterliegt.

## **4.2. Reformbedarf aus Sicht von Südwesttextil**

Um eine echte Wirtschaftswende einzuleiten, bedarf es statt einer Erweiterung dringend einer Verschlinkung der Mitbestimmungsrechte.

Anstelle einer Ausweitung der Mitbestimmungsrechte ist somit vielmehr zu überlegen, ob § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sowie § 80 Abs. 3 BetrVG nicht einer Anpassung bedürfen.

### **4.2.1 Einschränkung des Tatbestands des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**

Zukünftig werden eine Vielzahl an Softwareanwendungen KI verwenden. Da KI qua Definition anpassungsfähig ist, ist funktionsbedingt eine Verarbeitung der Eingaben durch die Nutzer unerlässlich. Jede derartige Software unterfällt somit nach derzeitiger Rechtslage der Mitbestimmung.



§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat sich aufgrund des technischen Fortschritts somit zu einem uferlosen Mitbestimmungstatbestand entwickelt.

Wir sind überzeugt davon, dass dies nicht sachgerecht ist, da sich die Einführungsprozesse für Unternehmen durch Verhandlungen mit dem Betriebsrat sowie ggf. zu führenden Beschluss- und Einigungsstellenverfahren enorm verlängern. Aber auch für die Betriebsräte ist dies problematisch: Unternehmen verwenden mittlerweile dutzende (wenn nicht hunderte) Systeme, sodass der Arbeitsaufwand allein dafür enorm ist. Aufgrund der vielfältigen Aufgaben der Betriebsräte ist eine Überlastung zu vermeiden.

Das Wort „bestimmt“ in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG müsste daher so ausgelegt werden, dass eine Verwendungsabsicht des Arbeitgebers zur Überwachung vorliegen muss. Denn nur in diesem Fall entsteht der vom BAG beschriebene mögliche „Anpassungsdruck“ für die Arbeitnehmer, welcher das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates rechtfertigt.

Dies sollte im Gesetz klargestellt werden, indem die Begrifflichkeit „bestimmt sind“ durch „genutzt werden“ ersetzt wird.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG könnte dann lauten:

*Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (...)*

*Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu genutzt werden, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.*

#### **4.2.2 Einführung einer Erheblichkeitsschwelle**

Zusätzlich ist, neben der beschriebenen Einschränkung, die Einführung einer Erheblichkeitsschwelle erforderlich, denn nur wenn die technische Einrichtung eine erheblich umfassendere Überwachung als ein Mensch ermöglicht, ist die Eröffnung des Mitbestimmungstatbestands angemessen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG könnte dann lauten:

*Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (...)*

*Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu genutzt werden, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Dies gilt nur, wenn die*



*technische Einrichtung durch ihre Funktionsweise eine erheblich umfassendere Kontrollwirkung entfaltet und damit Einführung und Anwendung einen erheblich tieferen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer darstellen, als es bei Überwachung durch einen Menschen der Fall wäre.*

#### **4.2.3 Anpassung Hinzuziehung Sachverstand gem. § 80 Abs. 3 BetrVG**

Hinzukommt, dass derzeit bei der Einführung und Nutzung jeder Software, welche (auch wenn nur zu einem kleinen Teil) KI verwendet, gem. § 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG die Hinzuziehung eines Sachverständigen für den Betriebsrat als erforderlich gilt. Die mitunter erheblichen Kosten für den Sachverständigen hat der Arbeitgeber zu tragen.

Bei sonstiger mitbestimmungspflichtiger Software kommt es hingegen darauf an, ob eine solche Hinzuziehung objektiv erforderlich ist.

Eine Ungleichbehandlung von KI und sonstigen Softwareanwendungen ist nicht gerechtfertigt. Einen Erfahrungssatz, dass KI verwendende Software grundsätzlich komplexer ist, gibt es nicht. Auch bei Einführung von KI sollte die objektive Komplexität der rechtlichen und informationstechnischen Zusammenhänge für die Frage der Erforderlichkeit der Hinzuziehung von Sachverstand entscheidend sein.

Von daher muss wie bei sonstiger Software gelten:

Ein außerbetrieblicher Sachverständiger darf erst dann hinzugezogen werden, wenn der Informationsbedarf des Betriebsrates mit den im Betrieb zur Verfügung stehenden Mitteln, etwa durch Unterrichtung durch Fachkräfte des Betriebs oder das Studium von Fachliteratur, nicht befriedigt werden kann.

Dies ist sach- und interessengerecht, denn Betriebsräte sind (auch vor dem Hintergrund vieler informationstechnischer und datenschutzrechtlicher Schulungen) durchaus in der Lage, einfache KI-Systeme zu verstehen und Vereinbarungen hierüber zu treffen.

Wir sprechen uns daher für eine Streichung von § 80 Abs. 3 S. 2 und S.3 BetrVG aus.

§ 80 Abs. 3 BetrVG lautet dann wie vor der Anpassung 2021:

*Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.*



Diese Regelung bietet Flexibilität für den Einzelfall. Sobald objektiv die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen besteht, hat der Betriebsrat einen entsprechenden Anspruch. Dies ist bei einfach gelagerten KI-Systemen aber nicht zwangsläufig der Fall.

## 5. Fazit

Zusammengefasst benötigen die Unternehmen am Wirtschaftsstandort Deutschland Flexibilität durch möglichst wenige rechtliche Hürden beim Einsatz von KI. Die Nutzung von KI-Systemen ist bereits durch deutsche und europäische Vorschriften stark reglementiert.

Eine weitere Verrechtlichung durch eine Übererfüllung der KI-VO sowie eine Ausweitung der im internationalen Vergleich sehr weitreichenden Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte führt dazu, dass Prozesse zur rechtskonformen Einführung und Nutzung von KI-Systemen noch langwieriger und komplexer werden.

Dies wäre insbesondere vor dem Hintergrund, dass KI eine recht junge Technologie ist, mit großen Nachteilen für Unternehmen verbunden. Unternehmen müssen aufgrund des rasanten technischen Fortschritts kurzfristig und variabel KI-Systeme testen und einführen können. Für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands braucht es möglichst bürokratiearme und innovationsfreundliche Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI.

Zu beachten ist auch, dass gerade kleine und mittelständische Unternehmen bereits jetzt durch die bestehenden Regelungen überproportional belastet werden, da sie nicht über große Compliance-, Personal- und Rechtsabteilungen verfügen.

Länder wie USA oder China pflegen einen pragmatischen Umgang mit KI und regulieren kaum. Deutschland hat schon jetzt mit das schärfste Mitbestimmungsrecht in Europa, eine Ausweitung würde zur völligen Wettbewerbsverzerrung, selbst in Europa, aber vor allem im globalen Vergleich, führen. Aus diesem Grund ist eine nationale Verschärfung durch ausufernde Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte über den Rahmen der KI-VO hinaus abzulehnen.

Aus Sicht der Textil- und Bekleidungsindustrie braucht es beim deutschen Gesetzgeber ein Umdenken: weg von übermäßiger Vorsicht und immer stärkerer Regulierung hin zu Innovationsfreudigkeit und Technologieoffenheit.



Deshalb bedarf es keiner weiteren regulatorischen Eingriffe und auch keiner Erweiterung der Mitbestimmung. Auch gilt es in der Praxis ausufernde Mitbestimmungsrechte auf ein für beide Seiten vernünftiges Maß zu begrenzen, um die Potentiale von KI am Wirtschaftsstandort Deutschland flexibler nutzen zu können.

So bleibt der Wirtschaftsstandort Deutschland nicht nur für Unternehmen im Inland, sondern auch für Investoren aus dem Ausland attraktiv.



**Herausgeber:****SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND  
BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlenstraße 6

70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0

E-Mail: [info@suedwesttextil.de](mailto:info@suedwesttextil.de)

Internet: [www.suedwesttextil.de](http://www.suedwesttextil.de)

Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

**Verantwortlich für den Inhalt**

Edina Brenner

Hauptgeschäftsführerin

**Ansprechpartner\*innen**

Maximilian Wetzel

Referent Recht + Tarif

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

[wetzel@suedwesttextil.de](mailto:wetzel@suedwesttextil.de)

