Direktionsrecht mit neuer Brisanz

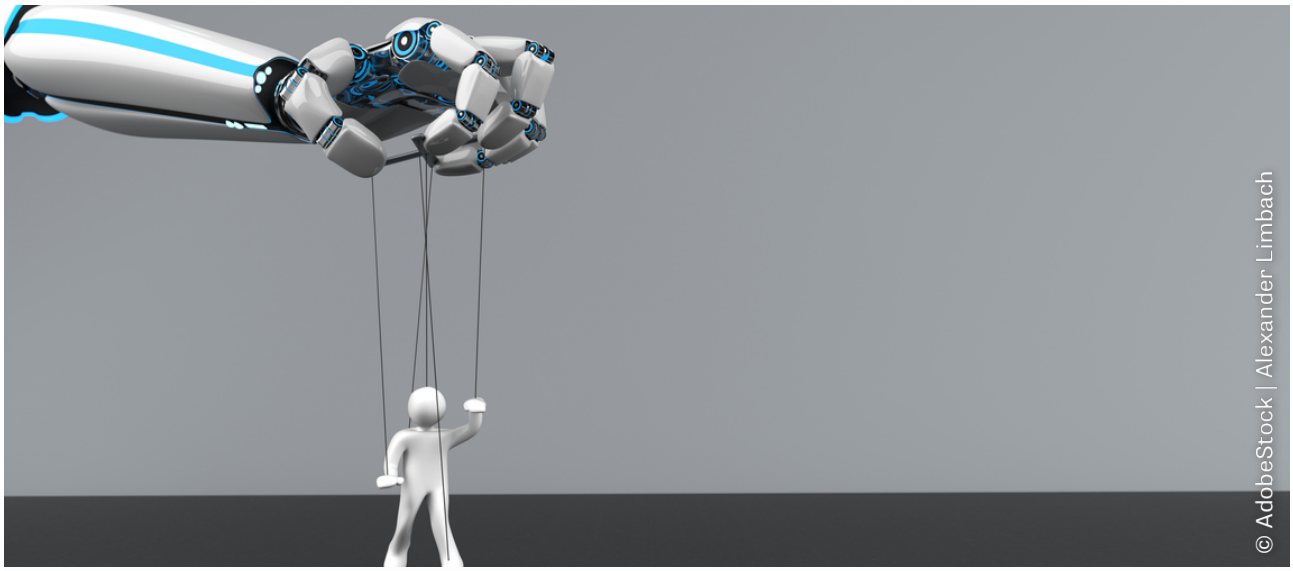
Und auf einmal sagt einem die KI, was zu erledigen ist!

Wer zahlt, schafft an – das weiß jeder. Im Arbeitsrecht nennt sich das Weisungsrecht und steht in § 106 GewO. Aufgrund seines Weisungsrechts kann der Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Inhalt, Ort und Zeit bestimmen. Natürlich nicht grenzenlos, darum drehen sich in aller Regel die Streitfälle zu diesem Thema. Ganz neu ist hingegen die Frage: Was, wenn eine Maschine die Weisungen erteilt?

Markus Brandt | ifb
ifb-Bildungsreferent und Jurist

Stand: 22.7.2024

Lesezeit: 02:45 min



Zukunftsmusik oder Realität?

Tatsächlich erfolgt die Einsatzplanung von Arbeitnehmern bereits durch Systeme mit Künstlicher Intelligenz (KI). Auf eigenen Endgeräten werden beispielsweise Beschäftigten in der Logistikbranche konkrete Arbeitsanweisungen erteilt. Und Kraftfahrern oder Außendienstmitarbeitern können per KI Streckensysteme genau vorgeben werden – welche Strecke genutzt oder welche Rastplätze oder Tankstelle angesteuert werden soll. Es braucht nicht viel Fantasie, sich vorzustellen, wohin das führen kann:

Eine automatische Abmahnung bei festgestellten Verstößen? Technisch kein Problem. Eine Versetzung durch die Hintertür durch dauernde Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs? Der KI ist das vermutlich egal.

Eine automatische Abmahnung bei festgestellten Verstößen? Technisch kein Problem.

Die KI spricht für den Arbeitgeber

Das besondere an einer KI ist, dass sie nicht wie eine beliebige Software vorhersagbare Ergebnisse liefert, sondern selbst eigene Entscheidungen trifft. Müssen solche überhaupt beachtet werden? Führt das am Ende dazu, dass wir uns mit Maschinen streiten? Rechtlich betrachtet ist eine Maschine ein Niemand, mag sie auch noch so intelligent sein. Dennoch behaupten manche Juristen derzeit, der Arbeitgeber könne sein Weisungsrecht auch auf eine KI übertragen, solange sich entsprechende Weisungen aufgrund einer Legitimationskette bis zum Arbeitgeber zurückverfolgen lassen.

Rechtliche Grenze: Verbot automatisierter Einzelentscheidungen

Immerhin gibt es eine Rettungsleine – den Art. 22 DSGVO. Dieser verbietet klar, dass Menschen Entscheidungen befolgen müssen, die ausschließlich automatisiert getroffen werden. Und zwar immer dann, wenn diese KI-Entscheidung rechtliche Wirkung entfaltet (z.B. bei der Abmahnung) oder sich ähnlich gravierend auswirkt. Spätestens dann muss ein Mensch die Entscheidung treffen, die z.B. eine Weisung sein kann.

Praxistipp für den Betriebsrat

Sollen in Ihrem Betrieb KI-gesteuerte Systeme zur Organisation der Arbeit durch automatisierte Arbeitsanweisungen zum Einsatz kommen, sind Sie in der vollen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Denn eine solche Software fällt immer unter diese Regelung. Dadurch können Sie – anders als bei dem „normalen“ Gebrauch des Weisungsrechts – durch eine Betriebsvereinbarung von vornherein Grenzen ziehen und notfalls die Einigungsstelle anrufen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025