



FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

ALC Topthema

Betriebsratsarbeit mit KI

In diesem Artikel möchten wir ausgehend von der Arbeit eines Betriebsratsgremiums aufzeigen, wie KI in den Handlungsfeldern des Betriebsrats unterstützend wirkt oder wirken kann. Im Fokus stehen die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats. Dazu zählen die Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von KI, die sich u.a. auf die Kontrolle von Verhalten und Leistung der Beschäftigten gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beziehen. Darüber hinaus kommen KI-Systeme in weiteren Arbeitsgebieten des Betriebsrats zur Anwendung. In welchen Handlungsfeldern der Betriebsratsarbeit KI bereits eine Rolle spielt, wird am Beispiel der praktischen Betriebsratsarbeit, der Qualifizierung sowie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgezeigt.

Praktische Betriebsratsarbeit

Bevor wir der Frage nachgehen, wie KI-Systeme in der Betriebsratsarbeit genutzt werden können, befassen wir uns mit den Voraussetzungen für die Arbeit mit KI. Die KI-Systeme müssen den Anforderungen der KI-Verordnung (KI-VO der AI Act) und des Datenschutzes entsprechen. Bei der Einführung und Nutzung von KI im Betrieb ist zu prüfen, ob es sich bei dem jeweiligen Anwendungsbereich um ein Hochrisiko-System handelt. Zunächst ist die Klassifizierung als Hochrisiko-System gem. Art. 6 Absatz 2 AI Act. vorzunehmen. „Die KI-VO kategorisiert dabei die KI-Systeme in verbotene und Hochrisiko-KI-Systeme sowie in KI-Systeme mit einem mittleren und niedrigem Risiko. Entsprechend zu der Einstu-

fung der KI-Systeme bietet es sich daher für Betriebsräte an, die Rechte des Betriebsrates im Sinne des sog. ‚Ampelsystems‘ zu verhandeln‘ (Löbig et al. 2025, RdA 2025, Rdn. 375).

Vor der Anwendung von KI-Systemen ist die Zulässigkeit der Nutzung für die Betriebsratszwecke zu prüfen. Dabei kann eine Herausforderung die Identifikation von datenschutzkonformer Nutzung durch Betriebsräte sein. Besonders bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist es erforderlich, die Datenschutzkonformität zu prüfen. Hier empfiehlt es sich die Datenschutzbeauftragten hinzuziehen. Als Beispiel kann die Vorbereitung von Betriebsratsitzungen dienen. In der Regel werden in einer Tagesordnung personenbezogene Daten verwendet. Die Gene- »

rierung der Tagesordnung mit Chatbots kann daher bereits unzulässig sein, wenn die Daten von Beschäftigten verwendet werden.

„Effizienzgewinne dürfen nicht zu Lasten von Vertraulichkeit, Datenschutz und der eigenen rechtlichen Position gehen. Langfristig können interne, speziell abgesicherte KI-Lösungen eine Rolle spielen. Solange solche Systeme jedoch nicht klar geregelt, technisch kontrollierbar und rechtlich abgesichert sind, bleibt Zurückhaltung die einzig verantwortungsvolle Haltung“ (Fricke, Computer und Arbeit 2026/2, Rdn. 27).

Betriebsratsorganisation

Unter der Voraussetzung einer rechtssicheren Nutzung könnte sich praktische Betriebsratsarbeit durch den unterstützenden Einsatz von KI möglicherweise verändern. Durch die KI kann der administrative Aufwand verringert und somit Zeit für die Betriebsratstätigkeiten eingespart werden. Repetitive Prozesse in der Organisation von Betriebsarbeit könnte KI beschleunigen. Die Ausstattung des Betriebsrats ist gem. § 40 Abs. 2 BetrVG geregelt. *„Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen“* (§ 40 Abs. 2 BetrVG).

Demzufolge könnte der Betriebsrat KI-Systeme für seine Arbeitsorganisation nutzen. *„Wird eine spezifische KI-Anwendung im Betrieb verwendet, wird dem Betriebsrat die Nutzung dieser für die Betriebsratstätigkeit nach dem Prinzip äquivalenter Mittel nicht untersagt werden können. Ausnahmen sind denkbar, wenn mit der Nutzung der KI-Anwendung für die Betriebsratstätigkeit zB zusätzliche Kosten für den Erwerb weiterer Lizenzen anfallen“* (Kaufmann/Chakrabarti 2025, NZA 2025, Rdn. 376).

Gleichwohl ist im Vorfeld des Einsatzes von KI in der Organisation der Betriebsratsarbeit zu prüfen, ob die KI-Nutzung zulässig ist.

Mit der KI-Nutzung sind auch Anforderungen an die Qualifizierung

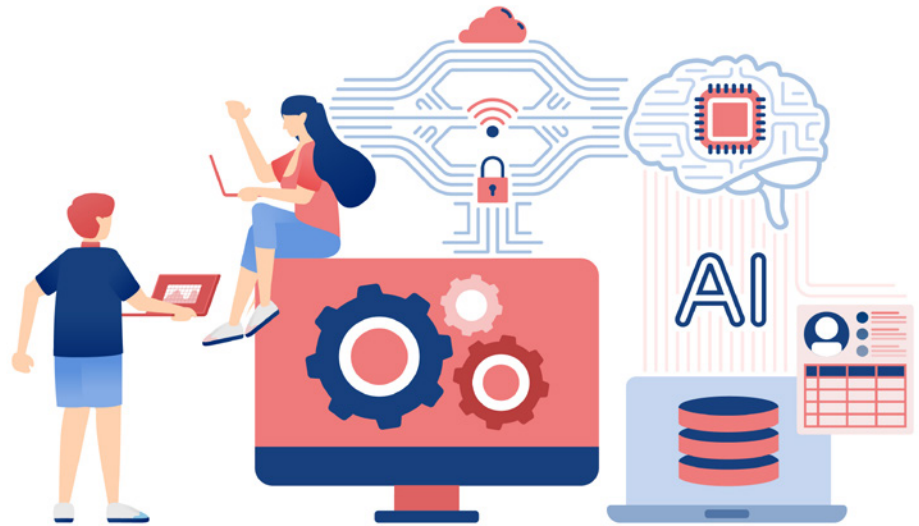


FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR IMAMFATHONI1234567890

von Betriebsräten verbunden. Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) beschreibt die Anforderungen wie folgt: *„Von besonderer Relevanz sind dabei datenschutzrechtliche Aspekte ebenso wie IT-Kenntnisse, die es erlauben, die Rechtmäßigkeit algorithmischer Datenverarbeitungsprozesse beurteilen und den Beschäftigtendatenschutz effektiv gewährleisten zu können“* (Fraunhofer IAO 2023, S. 43). Es ist daher notwendig, dass Betriebsräte Kompetenzen im Umgang mit KI-Systemen gezielt weiterentwickeln. Somit könnten Betriebsräte die für die Beurteilung von KI-Systemen notwendige Unabhängigkeit in der Entscheidungsfindung bewahren. Denkbar ist, dass sich neue Aufgaben im Betriebsratsgremium im Zuge der Einführung von KI-Systemen ergeben. *„Ein KI-Beauftragter oder eine KI-Beauftragte im Betriebsrat trägt wesentlich dazu bei, Kompetenz aufzubauen, Risiken frühzeitig zu erkennen und die Belegschaft zu schützen. Er oder sie steht sinnbildlich für eine moderne, aber auch kritisch hinterfragende Interessenvertretung, die technologische Innovation als Gestaltungsaufgabe versteht“* (Besner 2026, Computer und Arbeit 2026/2, S. 28).

In welchen Handlungsfeldern von Betriebsräten spielt der Einsatz von KI-Systemen eine Rolle? Für die *„Betriebsratsarbeit wäre es wertvoll, nicht allein die Themen Leistungssteuerung, Datenschutz und Diskriminierung in den Blick zu nehmen, sondern ebenso die Auswirkungen des Einsatzes von KI und der Zusammenarbeit mit KI auf die konkrete Arbeitspraxis zu fokussieren – z. B.*

mit Blick auf eine gesundheits- und vor allem entwicklungsförderliche Arbeits- und Technikgestaltung“ (Huchler 2023, WSI Mitteilungen, 76. JG., 5/2023, S. 372). Im Weiteren zeigen wir in den Handlungsfeldern Qualifizierung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz auf, wofür KI-Systeme bereits genutzt werden.

Qualifizierung zur KI-Anwendung

Der Betriebsrat ist bei der Förderung der Berufsbildung gem. § 96 BetrVG, Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung gem. § 97 BetrVG und der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen, gem. 98 BetrVG zu beteiligen. Besonders bei der Anwendung von KI-Systemen durch Beschäftigte wirkt die betriebliche Mitbestimmung im Betrieb. So enthält Art. 4 AI Act die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Qualifizierung des Personals im Umgang mit KI-Systemen. *„Die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ergreifen Maßnahmen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre technischen Kenntnisse, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind“* (Art. 4 AI Act).

Die Beschäftigten können auf verschiedenen Wegen im Umgang »

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Anfechtung einer Betriebsratswahl - Betrieb (steil)

Auch bei im Wesentlichen mit Hilfe einer App durchgeführter sog. Plattformarbeit kann für eine räumliche Einheit nur dann ein eigener Betriebsrat gewählt werden, wenn diese einen Betrieb oder selbstständigen Betriebsteil iSd. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) darstellt. Das setzt eine eigene organisatorische Leitung oder ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit voraus.

BAG, Urteil vom 28. Januar 2026 – Az. 7 ABR 40/24, Pressemitteilung

Annahmeverzug - Abbedingung

§ 615 Satz 1 BGB kann für den Fall einer unwirksamen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt wirkenden Arbeitgeberkündigung von den Arbeitsvertragsparteien nicht im Voraus vollständig abbedungen werden.

BAG, Urteil vom 28. Januar 2026 – Az. 5 AS 4/25

Landesarbeitsgerichte

Arbeitsunfähigkeit - Betriebsratsmitglied

1. Zu den Voraussetzungen einer Selbstwiderrlegung der Dringlichkeit einer einstweiligen Verfügung.
2. Ein arbeitsunfähig erkranktes Betriebsratsmitglied, das seine Bereitschaft zur Teilnahme an einer Betriebsratsitzung nicht gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden anzeigt, darf dieser als verhindert ansehen. Dies ändert sich jedoch, wenn dieses seine Amtsfähigkeit gegenüber dem Betriebsrat anzeigt. Dann darf aus der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr ohne weiteres auf die Arbeitsunfähigkeit des betreffenden Betriebsratsmitglieds geschlossen werden.

Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 02. Februar 2026 – Az. 16 TaBVGA 2/26

Gesamtbetriebsratszuständigkeit – Mobile Arbeit

1. Zu den Anforderungen an den Regelungsgegenstand einer Einigungsstelle zur Änderung mobiler Arbeit.
2. Ist streitig, ob das Mitbestimmungsrecht betreffend die Änderung der mobilen Arbeit den örtlichen Betriebsräten oder dem Gesamtbetriebsrat zusteht, sind an einem Verfahren gemäß § 100 ArbGG zwischen Arbeitgeberin und dem Gesamtbetriebsrat die örtlichen Betriebsräte nicht beteiligt.
3. Zur Frage der offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG betreffend verschiedene Aspekte der Ausgestaltung – dem “Wie“-der mobilen Arbeit und zur Abgrenzung zum “Ob“ der mobilen Arbeit.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 21. Januar 2026 – 12 TaBV 66/25

mit KI-Systemen qualifiziert werden. „Schulungen sind der erste Baustein, mit dem Mitarbeiter konkret zum Aufbau der durch die KI-VO geforderten KI-Kompetenz gebracht werden können“ (Albrecht 2025, GWR 2025, 304). Weitere Bausteine können auch E-Learnings und Simulationen im jeweiligen Arbeitskontext sein. Wie können Betriebsräte die Einhaltung der Qualifizierung von Beschäftigten sicherstellen? „Betriebsräte sollen darauf achten, dass Arbeitgeber ihren Pflichten nachkommen. Hierzu zählt auch zu überprüfen, ob Arbeitgeber im Umgang mit KI-Systemen tatsächlich ausschließlich Beschäftigte einsetzen, die hierfür geschult sind. Gemäß Art. 13 Abs. 2 und 3 der KI-Verordnung muss jedes Hochrisiko-KI-System über eine Betriebsanleitung verfügen, die von den Beschäftigten bei der Anwendung zu beachten ist“ (Klengel 2026, AiB 1/2026, S. 14).

Arbeits- und Gesundheitsschutz mit KI

Der Betriebsrat kann die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen gem. § 3 ArbSchG und Arbeitsschutzunterweisungen gem. § 12 ArbSchG vom Arbeitgeber einfordern. Wenn Chatbots im Arbeitsschutz zur Anwendung kommen sollen, sind Vereinbarungen über die Nutzung von KI-Systemen mit dem Arbeitgeber notwendig. „Auch Aspekte wie Datenschutz, IT-Sicherheit, Schulungen sowie Dokumentations- und Kennzeichnungspflichten sollten im Rahmen dessen besprochen werden“ (Robelski et al. 2025, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (2025) 79, S. 469).

KI-Systeme können zukünftig vielfältig im Arbeitsschutz Anwendung finden. „Die Potenziale reichen von präzisen Gefährdungsprognosen über automatisierte Unterweisungen bis hin zu selbstlernender Schutzausrüstung; gleichzeitig schaffen Fehleranfälligkeit, algorithmische Überwachung und haftungsrechtliche Unschärfen neue Gefährdungslagen“ (Günther et al. 2025, NZA 2025, Rdn. 1368).

Beim Gesundheitsschutz hat der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Das betrifft auch die Folgen der Anwendung von KI-Systemen. „Gerade die Anpassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe durch KI-Systeme kann Aus-

wirkungen auf den physischen, insbesondere aber auf den psychischen Zustand der Arbeitnehmer nehmen“ (Witzel/Franz 2025, Rdn. 462).

Weitere Belastungen der Beschäftigten können aus psychologischer Perspektive wie folgt bestehen. „Mit dem wachsenden Anteil von Arbeitstätigkeiten mit Einsatz von künstlicher Intelligenz können diese sowohl eine belastende Verringerung geistiger Anforderungen mit der Folge eines Qualifikationsverlusts („deskilling“) betreffen, als auch die belastende Forderung der Verantwortung der Arbeitenden für Ergebnisse der KI, für deren „Freigabe“, unabhängig von ihrer Einsicht in die Entstehung der KI-Ergebnisse und deren Grundlagen“ (Hacker 2026, bau: Fokus 02/2026, S. 5-6).

Die Möglichkeiten der Nutzung von KI im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind bereits heute umfassend. „Für Unternehmen und BGM-Verantwortliche kommt es darauf an, beides im Blick zu behalten: die Chancen, die in effizienteren Abläufen, personalisierten Maßnahmen und neuer Unterstützung für Beschäftigte liegen, und die Risiken, die mit Veränderungsstress, Kontrollverlust oder ethischen Fragen einhergehen“ (Blohm 2026, ARP 2026, 10, Rdn. 14).

Wie können Betriebsräte auf die Einbindung in die Einführung und Nutzung von KI-Systemen durch die Arbeitgeber hinwirken? „Betriebsräte sollten auch im Zuge von Rahmen-KI-Betriebsvereinbarungen Regelungen zu einer frühzeitigen Unterrichtung des Betriebsrats und Beratung mit dem Betriebsrat über die Auswahl, Einführung, Anwendung und Änderung von KI-Systemen sicherstellen und einen transparenten sowie genauen Prozess manifestieren“ (Löbige et al. 2025, RdA 2025, Rdn. 375). Auf diese Weise kann KI-gestützte Betriebsratsarbeit im Rahmen der geltenden Regelungen des AI Acts, des Datenschutzes und der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte mehr sein als ein denkbare Szenario.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

KI-Agenten als Arbeitsressource der Zukunft

Bereits heute zeigt sich, wie KI in den Betrieben und Unternehmen zur Anwendung kommt und, über welche Potentiale KI verfügt. Die Arbeit in den Betrieben verändert sich insoweit, dass KI Beschäftigte von Tätigkeiten entlastet. Wieweit der technologische Wandel fortgeschritten ist, wird an der Form von KI-Systemen, die in Betrieben genutzt werden, deutlich.

Zunächst stellen wir die Begriffsdefinition von KI-Systemen vor: „KI-System“: ein maschinengestütztes System, das so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie betrieben werden kann und nach seiner Einführung Anpassungsfähigkeit zeigt, und das für explizite oder implizite Ziele aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ausgaben wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen generieren kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“ (Art. 3 Nr. 1 AI Act). Die Nutzung von KI-Systemen unterliegt den Rahmenbedingungen des AI Acts und des Datenschutzes, auf die im ALC Topthema dieser Aufgabe umfassend eingegangen wird.

Zu den KI-Systemen zählen beispielweise Chatbots oder KI-Agenten, die sich am Grad der Automatisierung unterscheiden. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen Chatbots und KI-Agenten liegt in der Autonomie. Chatbots werden für repetitive Tätigkeiten und Aufgaben eingesetzt, KI-Agenten haben das Potenzial, eigenständig Entscheidungen zu treffen.

Chatbots

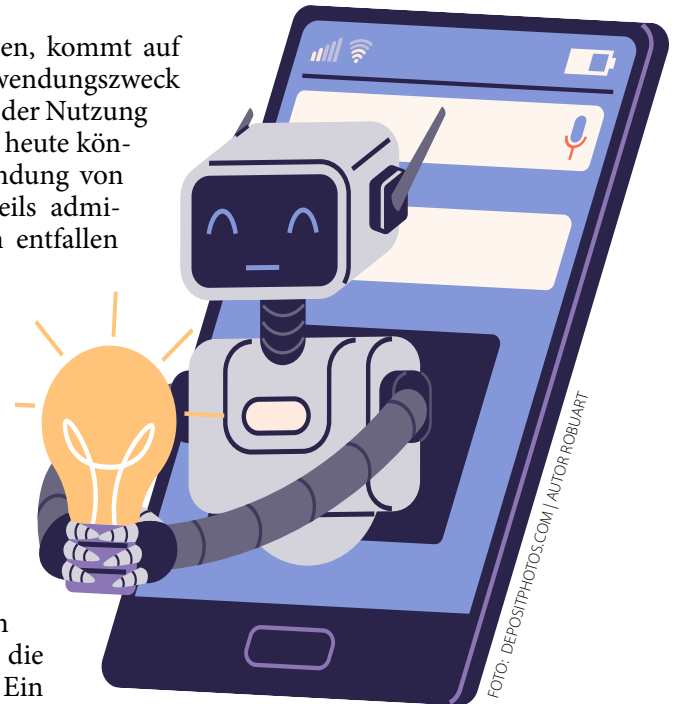
Chatbots wie ChatGPT, Gemini und Microsoft Copilot werden von den Anbietern weiterentwickelt und übernehmen Arbeiten wie Assistenzaufgaben in Betrieben. Wie Chatbots in Arbeitsabläufe und -prozesse in-

tegriert werden können, kommt auf den Arbeits- und Verwendungszweck sowie die Zulässigkeit der Nutzung im Betrieb an. Bereits heute können durch die Anwendung von Chatbots bisherige, teils administrative, Tätigkeiten entfallen oder schneller abgeschlossen werden.

Bei der Nutzung von Chatbots ist die Anforderung an die Fähigkeiten der Beschäftigten zu beachten. „Die Texteingaben bzw. Aufgabenstellungen (Prompts) haben großen Einfluss auf die generierten Inhalte. Ein guter Prompt sollte die Aufgabe genau eingrenzen, die Rolle der KI definieren, den Kontext erläutern und bei Bedarf Beispiele geben“ (Nährlich 2025, ZStV 2025, Rdn. 99). Welcher Chatbot ist für meinen Betrieb passend? „Die Wahl des richtigen Chatbots ist nicht einfach. Unternehmensgröße und die Zahl der Anfragen spielen natürlich eine wichtige Rolle. Aber gerade bei der Entscheidung für einen regelbasierten oder KI-basierten Chatbot ist auch die Komplexität der zu beantwortenden Fragen von großer Bedeutung, nicht zu vergessen das Budget sowie die vorhandene technische Infrastruktur“ (Fricke 2026, Computer und Arbeit 1/2026, S. 11).

KI-Agenten

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) definiert den Begriff KI-Agenten wie folgt: „KI-Agenten als zielgerichtete Systeme, die ihre Umwelt wahrnehmen, lernen, autonom handeln, mit Menschen und anderen Agenten kooperieren sowie komplexe Aufgaben planen und entscheiden“ (Fraunhofer IAO, 02.02.2026).



Wozu werden KI-Agenten in Unternehmen eingesetzt? In der praktischen Frage, wie sich die Nutzung von KI-Agenten konkret auf die Arbeit von Beschäftigten auswirken könnte, bestehen aktuell nur Annahmen. Es ist vielmehr entscheidend, wie die KI-Agenten programmiert sind und für welche Tätigkeiten sie eingesetzt werden sollen. „Künftig sollen KI-Agenten eigenständig oder teilautonom mehrere verschiedene Aufgaben erledigen können. Beispiele hierfür sind die noch in einer Testphase befindlichen Projekte Operator von OpenAI oder Computer Use von Anthropic. Sie sollen die KI in die Lage versetzen, eigenständig Aufgaben im Webbrowser bzw. mit dem Computer auszuführen“ (Nährlich 2025, ZStV 2025, Rd. 100). In der Eigenständigkeit der KI-Agenten liegen Potentiale für Unternehmen, die in höherer Produktivität und Effizienz bestehen könnten.

Welcher Vorteil besteht im Einsatz von KI-Agenten und wie interagieren sie mit Menschen? Mit KI-Agenten „werden durch Menschen vorde- »



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR FORESTGRAPHIC

finierte Ziele erreicht oder Probleme gelöst, indem die KI-Agenten maschinell lernen, Muster erkennen, aus diesen Mustern automatisierte Prozesse ableiten und anhand von Algorithmen eigene Entscheidungen treffen. Dies geht so weit, dass KI Agenten auch mit ihrer Umgebung interagieren und sich an neue Informationen anpassen“ (Bähr/Vorbau 2025, ArbRAktuell 2025, Rdn. 203).

KI-Agenten als Arbeitsressource

Wagen wir einen Ausblick auf die zukünftige betriebliche Arbeitswelt. Besonders bei der Einführung und Verwendung von KI-Agenten im Betrieb sollte die Aufmerksamkeit der Betriebsräte hoch sein. In diesem Szenario bestehen Anforderungen an die Arbeitsorganisation, die Beschäftigungssicherung und die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten.

In den Betrieben kann die Einführung von KI-Agenten zu strukturellen Auswirkungen führen. Damit kann einerseits die Relevanz von Beschäftigungssicherung steigen und andererseits die Veränderungen von Beschäftigung erforderlich sein. Es wird in den Verhandlungen zur Einführung von KI-Agenten um wirtschaftliche Fragen gehen. In der Personalplanung wird die Abwägung der

Arbeitsressourcen: humane Ressourcen gegenüber technischen Ressourcen Berücksichtigung finden. „Dabei wird der Einsatz von KI Agenten für Unternehmen immer attraktiver, denn fallende Preise für KI-Anwendungen sorgen dafür, dass der Einsatz von KI-Agenten trotz des Implementierungsaufwandes regelmäßig auch einen enormen wirtschaftlichen Vorteil mit sich bringt“ (Bähr/Vorbau 2025, ArbRAktuell 2025, Rdn. 501). Unter wirtschaftlichen Aspekten treten Menschen und KI-Agenten in Konkurrenz.

Auch die Arbeitsorganisation wird Gegenstand der betrieblichen Verhandlungen sein. Wenn KI-Agenten bisherige Arbeitsaufgaben von Beschäftigten übernehmen können, wird es umso wichtiger den Wert von menschlicher Arbeit im Betrieb zu erfassen und transparent zu machen. Es sind die menschlichen Fähigkeiten, die an Bedeutung gewinnen und für Arbeitgeber von Nutzen sein können.

Die Entwicklung dieser Kompetenzen einzufordern und zu fördern, wird entscheidend für die Kulturentwicklung in den Betrieben sein. In der Arbeit mit KI-Systemen werden ethische und moralische Fragen in der Entscheidungsfindung von Menschen

bearbeitet. Soziale Kompetenzen, Empathie und Emotionale Intelligenz sind nur Teile eines Fähigkeiten-Sets, das Menschen und Maschinen voneinander unterscheidet (vgl. Bankins et al. 2024, Current Opinion in Psychology, 58, S. 59). Weitere Annahmen umfassen die Integration von Menschen und KI-Agenten in Teamstrukturen. „Die zunehmende Integration von KI in betriebliche Strukturen kann in nächster Zeit denkbar dazu führen, dass Führungskräfte selbst künftig hybride Teams leiten, die sich aus Mitarbeitern und KI-Agenten zusammensetzen“ (Hoeren/Pinelli 2026, KIR 2026, Rdn. 7). Wenn Menschen und KI-Systeme miteinander interagieren, werden Fragen der Zusammenarbeit im Fokus von Beschäftigten stehen. Im Kern wird es darum gehen, wie die Interaktion von Menschen und KI-Systemen gelingen kann.

Betriebsräte werden in der zukünftigen Arbeitswelt Themen der Organisation, der Integration und der Weiterentwicklung von Betrieben und den Beschäftigten begleiten und somit zu einer erfolgreichen und sozialen Entwicklung von Betrieben beitragen.



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR CHRIS77HO

ALC Event

Save-the-date „Talk-am-Fleet 2026“

In 2026 sind zwei Veranstaltungen zum Talk-am-Fleet geplant. Auch in diesem führen wir das bewährte Online-Format „Talk-am-Fleet digital“ fort. Dazu werden wir zum Start in die neue Amtsperiode am 12. Mai eine Online-Konferenz planen. Eine weitere Veranstaltung ist für den am 29. September 2026 vorgesehen.

Informationen hierzu erhalten Sie im Vorfeld der Veranstaltungen. Über Änderungen in unserer Veranstaltungsplanung informieren wir umgehend. Wir freuen uns auf informative spannende Veranstaltungen und neue Begegnungen.

Homepage:

www.alc-arbeitsrecht.de/talk-am-fleet/

ALC Ausblick

Eine Vorschau auf die ALC-News

Das ALC-Team plant ein neues Format für unsere Öffentlichkeitsarbeit im laufenden Jahr. Wir bedanken uns bei unseren Leserinnen und Lesern und wünschen Ihnen erfolgreiche Betriebsratswahlen 2026.

Impressum

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke

Norderstraße 4a
24568 Kaltenkirchen

Fon: +49 (0)40 605 90 60 47

E-Mail: info@alc-arbeitsrecht.de

Web: www.alc-arbeitsrecht.de
www.betriebsrat-consulting.de

Herausgeber: RA Torsten Lemke

Redaktion: Dr. Marcel Halgmann

Design/Layout: Heiko Reimann
www.atelier-bergedorf.de



FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR NEWAFRICA