

KI in Restrukturierungen: Zwischen Algorithmus und Arbeitsrecht

Künstliche Intelligenz ist längst nicht mehr Zukunftsmusik, sondern prägt die juristische Praxis bereits heute. Besonders im M&A-Geschäft zeigt sich ihre Sprengkraft: Due-Diligence-Prüfungen, die früher Wochen dauerten, werden auf Stunden verkürzt; Post-Merger-Integrationspläne liegen vor, bevor der Kaufvertrag unterzeichnet ist. Algorithmen identifizieren Risiken, durchforsten Vertragsbestände und prognostizieren Synergien. Das spart Zeit, schafft Transparenz – und verändert das Spielfeld für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsräte grundlegend. Doch wer glaubt, es gehe allein um Effizienzgewinne, greift zu kurz. Was im M&A sichtbar wird, prägt längst auch die Restrukturierung. KI ist hier nicht nur Gamechanger, sondern zugleich Governance- und Zukunftsfrage. Wer entscheidet, wenn Maschinen Vorschläge zur Personalreduzierung machen? Wie lässt sich Mitbestimmung in datengetriebenen Prozessen verankern? Und wer trägt Verantwortung, wenn Algorithmen Fehler produzieren oder Menschen deren Empfehlungen blind folgen?



Die jüngsten Entwicklungen zeigen die Brisanz. Die Zahl großer Restrukturierungen steigt kontinuierlich. Namen wie Bosch, Ford oder Lufthansa stehen für eine strukturelle Krise ganzer Geschäftsmodelle, die hunderttausende Arbeitsplätze erfasst. Restrukturierung wird damit zur zentralen Managementaufgabe – und zur Bewährungsprobe für das Arbeitsrecht. Betriebsänderungen, Interessenausgleich und Sozialplan bleiben auch im KI-Zeitalter das Herzstück des sozialen Dialogs. Für Unternehmen heißt das: Ein algorithmisch ermittelter „Business Case“ reicht nicht. Erst in Verbindung mit einer tragfähigen Verhandlungs- und Zukunftsstrategie entstehen Konzepte, die wirtschaftlich tragfähig sind und zugleich soziale Härten abfedern.

KI kann hierbei wertvolle Dienste leisten – Szenarien berechnen, Sozialpläne simulieren, Transfermaßnahmen modellieren. Doch die Technik entbindet nicht von der Pflicht zur Gestaltung. Im Gegenteil: Je stärker Daten den Takt vorgeben, desto wichtiger wird die juristische Einordnung. Mitbestimmung nach §§ 111, 112 BetrVG, der Schutz bei Massenentlassungen, die Wahrung individueller Rechte – all das lässt sich (noch) nicht (komplett) digital outsourcen. Gerade hier zeigt sich die unverzichtbare Rolle von Arbeitsgerichten und Einigungsstellen, wenn auch eine „Plattformisierung“ rein technisch möglich und zukünftig ggf. auch für Sozialpartner sinnvoll, da effizienter, sein könnte.

Für die Praxis bedeutet das zweierlei. Erstens: Wer Restrukturierungen begleitet, muss KI nicht fürchten, sondern sie klug einordnen. Nachvollziehbarkeit und Partizipation sind die Schlüssel, um Vertrauen zu schaffen – bei Betriebsräten, bei Gerichten und auch gegenüber der Technologie selbst. Zweitens: Juristinnen und Juristen sind gefordert, die Schnittstelle zwischen Algorithmus und Arbeitsrecht aktiv zu gestalten. Nur wer die Technik versteht, kann vernünftige Leitplanken ziehen und Zukunftsmodelle mitgestalten.

Vielleicht liegt genau darin die eigentliche Aufgabe des Arbeitsrechts: nicht nur Risiken zu begrenzen, sondern den digitalen Wandel so zu rahmen, dass er sozial trag- und zukunftsfähig bleibt. Mit seiner Erfahrung, seiner normativen Kraft und seiner Offenheit für Rechtsfortbildung – etwa bei § 87 I Nr. 6 BetrVG – kann das Arbeitsrecht die Transformation aktiv steuern. Denn vielleicht besteht der von Otto von Guericke viel zitierte „Tropfen sozialistischen Öls“ heute tatsächlich aus digitalen Nullen und Einsen.