

Eckpunkte einer KI-Betriebsvereinbarung

(als Rahmenvereinbarung für KI-Anwendungen)

Regelung	Kommentar
1. Regelungsgegenstand, Geltungsbereich	
1.1 Gilt für alle Beschäftigten, die Arbeitnehmer/in i.S.v. § 5 Abs. 1 BetrVG sind	
1.2 Gilt für Einführung, Betrieb und Änderung von KI-Anwendungen	
1.3 Begriff „KI-Anwendung“ definieren, z.B. <i>„Eine Anwendung der künstlichen Intelligenz (KI-Anwendung) ist ein maschinengestütztes System, das so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie operieren kann und das für explizite oder implizite Ziele Ergebnisse wie Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das physische oder virtuelle Umfeld beeinflussen.“</i>	In Anlehnung an die Definition im EU AI Act (Entwurf)
1.4 Diese BV ergänzt die allgemeine Rahmen-BV IT; bei inhaltlichen Überschneidungen gilt diese BV als die speziellere Regelung.	Das bedeutet: alles, was dort schon geregelt ist, z.B. zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, Software-Ergonomie, Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, wird hier nicht noch einmal aufgegriffen.
1.5 Diese BV gilt zunächst als befristete Pilotvereinbarung für den testweisen Einsatz von KI-Anwendungen.	Entweder zeitlich befristet oder für eine festgelegte Anzahl von Pilot-KI-Anwendungen.
1.5.1 Begleitung durch Betriebsrat (und Sachverständigen) sowie Arbeitgeber, ggf. gemeinsames Gremium hierzu einrichten	Zunächst ist es wichtig, Erfahrungen über den betrieblichen Einsatz von KI-Anwendungen zu sammeln, bevor eine endgültige BV darüber abgeschlossen wird.
1.5.2 Befragung von beteiligten Beschäftigten	
1.5.3 Evaluation der Pilotvereinbarung, insbesondere auch bzgl. der Umsetzung der Gestaltungsgrundsätze (Ziff. 3)	
Danach: Abschluss einer endgültigen Betriebsvereinbarung für KI-Anwendungen.	Wichtig hier: Mitbestimmung des BR hinsichtlich Methode, Verfahren und Dokumentation der Evaluation; Nutzung der Ergebnisse für endgültige KI-Rahmen-BV

Regelung	Kommentar
<p>1.6 Öffnungsklausel: Für jede KI-Anwendung wird eine ergänzende Einzel-Betriebsvereinbarung abgeschlossen, wenn eine Betriebspartei dies verlangt.</p>	<p>Ganz wichtiger Punkt!</p>
<p>2. Information und Mitbestimmung des Betriebsrats bei geplanten KI-Anwendungen</p>	
<p>2.1 Rechtzeitige und umfassende Information, in der Planungsphase</p>	<p>Zum Beispiel in Form von „KI-Steckbriefen“ oder „AI-Cards“ (ähnlich den KI-Vereinbarungen bei IBM oder Siemens)</p>
<p>2.2 Schriftlich anhand des Musterformulars in Anlage 1</p>	
<p>2.3 Außerdem ist jede KI-Anwendung dem Betriebsrat so früh wie möglich live zu demonstrieren</p>	
<p>2.4 Betrieblicher Einsatz einer KI-Anwendung nur nach Zustimmung des BR oder Abschluss einer Einzel-BV gemäß Ziff. 1.6 sowie Erfüllung aller Vorgaben dieser BV.</p>	
<p>2.5 Die Hinzuziehung eines Sachverständigen zur Beratung des Betriebsrats zu einer KI-Anwendung gilt als erforderlich (§ 80 Abs. 3 BetrVG)</p>	
<p>3. Vereinbarung von Gestaltungsgrundsätzen für KI-Anwendungen, die bereits bei der Planung und Beschaffung von KI-Anwendungen zu berücksichtigen sind</p>	
<p>3.1 Nachweis der Nützlichkeit (gemäß Zielen und Zweckbestimmung der KI-Anwendung)</p>	<p>Diese sind noch näher auszugestalten; hier nur Stichwörter.</p>
<p>3.2 Datenschutz- und Rechtskonformität (insbesondere: Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten, Einschränkung des Profilings¹, Ausschluss besonders schutzwürdiger Daten nach Art. 9 DSGVO)</p>	<p>Zum Beispiel: Arbeitserleichterung, Zeiteinsparung</p>

¹ Profiling“: jede Art der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten unter Bewertung der persönlichen Aspekte in Bezug auf eine natürliche Person, insbesondere zur Analyse oder Prognose von Aspekten bezüglich Arbeitsleistung, wirtschaftliche Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben oder Interessen, Zuverlässigkeit oder Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel der betroffenen Person. (aus: DSGVO, Erwägungsgrund 71)

Regelung	Kommentar
<p>3.3 Transparenz von KI-Anwendungen</p> <p>3.3.1 Kennzeichnung von KI- Anwendungen bzw. des Outputs von KI- Anwendungen</p> <p>3.3.2 Nachvollziehbarkeit für die Betroffenen (insbesondere Ziele, Verfahrensweise)</p> <p>3.3.3 Kontrollierbarkeit (Protokollierung, Rückverfolgbarkeit der Funktionsweise)</p>	<p>Sowohl für Benutzer von KI-Anwendungen als auch für Betroffenen, deren Daten mit KI verarbeitet werden.</p>
<p>3.4 Korrektheit der Ergebnisse, Zuverlässigkeit (ggf. Quellenangaben)</p>	<p>Korrektheit der Ergebnisse muss jeweils geprüft werden. Damit ist der Einsatz von KI auf Fachleute des jeweiligen Einsatzgebiets beschränkt, die das auch prüfen können.</p>
<p>3.5 Diskriminierungsfreiheit (Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Diversität)</p>	
<p>3.6 Primat menschlicher Entscheidungen (keine automatisierten Entscheidungen)</p>	
<p>3.7 Steuerbarkeit, Interventionsmöglichkeiten (für die Benutzer der KI-Anwendung)</p>	
<p>3.8 Beschäftigungssicherung</p>	
<p>3.9 IT-Sicherheit, Robustheit, Schutz vor Angriffen/Manipulationen, geeignete technische und org. Schutzmaßnahmen</p>	
<p>4. Folgen- bzw. Risikoabschätzung vor dem Einsatz einer KI-Anwendung</p> <p>4.1 Auf Basis der festgelegten Gestaltungsgrundsätze gemäß Ziffer 3 (wie weit können diese umgesetzt werden?)</p> <p>4.2 Erfassung aller möglichen Risiken durch die KI-Anwendung; Bewertung jeweils nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß des möglichen Schadens</p> <p>4.3 Für alle relevanten Risiken müssen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zur Risikominimierung ergriffen werden</p> <p>4.4 Risikoangemessenheit der KI-Anwendung muss als Ergebnis festgestellt werden</p>	<p>Hier geht es um eine allgemeine Abschätzung <i>aller möglicher</i> Risiken einer KI-Anwendung, nicht nur um eine Datenschutzfolgenabschätzung (vgl. Ziff. 6.2).</p> <p>Durchführung und Ergebnis sind angemessen zu dokumentieren.</p>

Regelung	Kommentar
5. Spezifische Vorgaben für bestimmte KI-Anwendungen	
5.1 Keine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch den Einsatz von KI-Anwendungen; eine Auswertung von Beschäftigtendaten durch eine KI-Anwendung ist nur zulässig, sofern der Betriebsrat ausdrücklich zugestimmt hat.	Oder Verweis auf entsprechende Regelungen in der Rahmen-BV IT
5.2 Kriterien für KI-Anwendungen, die nicht eingesetzt werden dürfen (z.B. manipulative oder täuschende Techniken; Erkennung und/oder Bewertung von Emotionen und Gesichtsausdrücken; Bewertung von Personen aufgrund ihres Verhaltens; betriebliche KI-Systeme, die besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 DSGVO verarbeiten)	Ziff. 5.2 kann ganz oder teilweise entfallen, sobald der EU AI Act in Kraft getreten ist.
5.3 Spezifische Regelungen für generative KI-Anwendungen (bzw. von KI-Anwendungen, die ein Basismodell ² nutzen)	Wie z.B. ChatGPT, Bing Chat oder auf Microsoft Azure OpenAI Service beruhende Anwendungen
5.3.1 Zum Beispiel: Keine Eingabe von Beschäftigtendaten; Ergebnisse müssen auf Richtigkeit und Diskriminierungsfreiheit geprüft werden; Urheberrechte beachten; keine Verwendung betrieblicher Daten zu Trainingszwecken in einer KI-Anwendung	
5.4 Spezifische Regelungen für Hochrisiko-KI-Anwendungen	
5.4.1 Begriff „Hochrisiko-KI-Anwendungen“ definieren: im betrieblichen Umfeld insbes. KI-Anwendungen im Bereich Personalmanagement/Bewerbersauswahl	
5.4.2 Regelungen insbesondere zu: Besondere Transparenzpflichten; Einbettung der Ergebnisse in soziale Entscheidungsprozesse; Auswahl und Prüfung der Trainingsdaten; Qualitätskontrollen vor Inbetriebnahme, etc.	

² Ein Basismodell ist nach dem EU AI Act (Entwurf) ein „KI-Systemmodell, das auf einer breiten Datenbasis trainiert wurde, auf eine allgemeine Ausgabe ausgelegt ist und an eine breite Palette unterschiedlicher Aufgaben angepasst werden kann.“

Regelung	Kommentar
<p>6. Spezifische Regelungen zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch KI- Anwendungen</p> <p>6.1 Präzise Zweckbindung für jede KI-Anwendung und deren Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist vorab festzulegen (konkrete und verständliche Zwecke) und zu dokumentieren; jede Abweichung unterliegt der Mitbestimmung</p> <p>6.2 Grundsätzlich ist eine Datenschutzfolgenabschätzung je KI-Anwendung durchzuführen (ggf. im Rahmen von Ziffer 4), sofern diese offensichtlich nicht erforderlich ist (weil keine oder nur sehr wenige personenbezogene Daten verarbeitet werden)</p> <p>6.3 Keine Übermittlung von Beschäftigtendaten an Hersteller oder Betreiber von KI-Anwendungen, d.h. grundsätzlich keine Eingabe von Beschäftigtendaten in KI-Anwendungen (insbesondere bei der Nutzung generativer KI-Anwendungen)</p> <p>6.4 Jeweils konkrete Löschfristen für Beschäftigtendaten festlegen, die automatisiert nach Fristablauf umzusetzen sind</p>	<p>Viele Datenschutzvorgaben gelten für KI-Anwendungen genauso wie für andere IT-Systeme. Sie sind durch DSGVO, BDSG und i.d.R. durch die Rahmen-BV IT des Unternehmens vorgegeben und müssen hier nicht wiederholt werden.</p> <p>BR erhält Ergebnis der DSFA und Stellungnahme des Datenschutzbeauftragten dazu.</p>
<p>7. Evaluation jeder KI-Anwendung (gemäß mitbestimmten Evaluationskonzept)</p> <p>7.1 Spätestens nach x Monaten Betrieb</p> <p>7.2 Oder früher, wenn der Betriebsrat dies begründet verlangt</p>	<p>Zumindest während der Laufzeit dieser KI-Rahmen-BV als befristete Pilotvereinbarung (gemäß Ziff. 1.5)</p>
<p>8. Vetorecht des Betriebsrats: Möglichkeit ergänzende Regelungen zu dieser KI-Rahmen-BV zu verlangen</p> <p>8.1 Eskalation bei Nicht-Einigung: Einigungsstelle gemäß § 79 BetrVG</p>	<p>Ohne dass diese KI-Rahmen-BV als Ganzes gekündigt werden muss</p>
<p>9. Einrichtung einer Beschwerdestelle für betroffene Beschäftigte</p> <p>9.1 Nähere Ausgestaltung der Behandlung von Beschwerden bzgl. des Einsatzes von KI-Anwendungen</p>	

Regelung	Kommentar
9.2 Wichtig: Frist für Bearbeitung, Art und Weise der Beteiligung des Betriebsrats, besonders: Verfahrensweise bei Nicht-Einigung	
10. Qualifizierung der Beschäftigten über KI-Anwendungen, insbesondere:	Ergänzend zu allgemeinen Regelungen in der Rahmen-BV IT
10.1 Diskussion von Anwendungsmöglichkeiten anhand konkreter Nutzungsszenarien	
10.2 Diskussion der Änderung von Arbeitsabläufen	
10.3 Notwendigkeit der Prüfung der KI-Ergebnisse; Möglichkeiten zur Durchführung	
11. Haftung des Arbeitgebers	
11.1 Arbeitgeber haftet grundsätzlich bei Schäden durch betriebliche KI-Anwendungen (z.B. bei Urheberrechtsverletzungen, Verwendung fehlerhafter KI-Ergebnisse etc.)	
11.2 Außer bei vorsätzlicher und grob fahrlässiger KI-Nutzung	
12. Schlussbestimmungen	
12.1 Das Übliche, außer: Befristete Geltungsdauer (vgl. Ziff. 1.5), keine Nachwirkung.	
12.2 Ablösung dieser Pilot-BV durch eine endgültige BV für KI-Anwendungen, spätestens zum Ende der Geltungsdauer dieser BV.	

Anlage 1: Musterformular zur Information des Betriebsrats über geplante KI-Anwendungen