

Eckpunkte einer KI-Betriebsvereinbarung

(als Rahmenvereinbarung für KI-Systeme)

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-Systeme	
1.3 Begriff „KI-System“ definieren, z.B. <i>Ein „KI-System“ ist 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 Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.“</i>	Besser: Verweis auf die Definition in der KI-VO (EU), Art. 3, Nr. 1
Zusätzlich Definition eines „KI-Systems mit allgemeinem Verwendungszweck“.	KI-VO (EU), Art. 3, Nr. 66
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-Systemen.	Entweder zeitlich befristet oder für eine festgelegte Anzahl von Pilot-KI-Systemen.
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-Systemen zu sammeln, bevor eine endgültige BV darüber abgeschlossen wird.
1.5.2 Befragung von beteiligten Beschäftigten	

Regelung	Kommentar
1.5.3 Evaluation der Pilotvereinbarung, insbesondere auch bzgl. der Umsetzung der Gestaltungsgrundsätze (Ziff. 3) Danach: Abschluss einer endgültigen Betriebsvereinbarung für KI-Systeme.	Wichtig hier: Mitbestimmung des BR hinsichtlich Methode, Verfahren und Dokumentation der Evaluation; Nutzung der Ergebnisse für endgültige KI-Rahmen-BV
1.6 Öffnungsklausel: Für jedes KI-System wird eine ergänzende Einzel-Betriebsvereinbarung abgeschlossen, wenn eine Betriebspartei dies verlangt.	Ganz wichtiger Punkt!
2. Information und Mitbestimmung des Betriebsrats bei geplanten KI-Systemen	
2.1 Rechtzeitige und umfassende Information, in der Planungsphase	Zum Beispiel in Form von „KI-Steckbriefen“ oder „AI-Cards“ (ähnlich den KI-Vereinbarungen bei IBM oder Siemens). Für jedes KI-System ist mindestens zu beschreiben: • Zweckbestimmung • Funktionsweise: Regeln, Algorithmen, zumindest Beschreibung der Ergebnisse • Trainings-/Anlernphase • Verwendete Daten(quellen) • Identifizierte Risiken und Gegenmaßnahmen • Steuerungsmöglichkeiten für Benutzer
2.2 Schriftlich anhand des Musterformulars in <u>Anlage 1</u>	
2.3 Außerdem ist jedes KI-System dem Betriebsrat so früh wie möglich live zu demonstrieren	
2.4 Betrieblicher Einsatz eines KI-Systems nur nach Zustimmung des BR oder Abschluss einer Einzel-BV gemäß Ziff. 1.6 sowie Erfüllung aller Vorgaben dieser BV.	
2.5 Die Hinzuziehung eines Sachverständigen zur Beratung des Betriebsrats zu einem KI-System gilt als erforderlich (§ 80 Abs. 3 BetrVG)	
3. Vereinbarung von Gestaltungsgrundsätzen für KI-Systeme, die bereits bei der Planung und Beschaffung von KI-Systemen zu berücksichtigen sind	
3.1 Nachweis der Nützlichkeit (gemäß Zielen und Zweckbestimmung des KI-Systems)	Zum Beispiel: Arbeitserleichterung, Zeiteinsparung
3.2 Datenschutz- und Rechtskonformität (insbesondere: Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten, Einschränkung des Profilings¹,	

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

Regelung	Kommentar
Ausschluss besonders schutzwürdiger Daten nach Art. 9 DSGVO)	
3.3 Transparenz von KI-Systemen	Sowohl für Benutzer von KI-Systemen als auch für Betroffenen, deren Daten mit KI verarbeitet werden.
3.3.1 Kennzeichnung von KI-Systemen bzw. des Outputs von KI-Systemen	
3.3.2 Nachvollziehbarkeit für die Betroffenen (insbesondere Ziele, Verfahrensweise)	Jedes KI-System muss für die Beschäftigten hinreichend transparent sein.
3.3.3 Kontrollierbarkeit (Protokollierung, Rückverfolgbarkeit der Funktionsweise)	
3.4 Korrektheit der Ergebnisse, Zuverlässigkeit (ggf. Quellenangaben)	Korrektheit der Ergebnisse muss jeweils geprüft werden. Damit ist der Einsatz von KI auf Fachleute des jeweiligen Einsatzgebiets beschränkt, die das auch prüfen können.
3.5 Diskriminierungsfreiheit (Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Diversität)	
3.6 Primat menschlicher Entscheidungen (keine automatisierten Entscheidungen)	
3.7 Steuerbarkeit, Interventionsmöglichkeiten (für die Benutzer des KI-Systems)	
3.8 Beschäftigungssicherung	
3.9 IT-Sicherheit, Robustheit, Schutz vor Angriffen/Manipulationen, geeignete technische und org. Schutzmaßnahmen	
4. Folgen- bzw. Risikoabschätzung vor dem Einsatz eines KI-Systems	Hier geht es um eine allgemeine Abschätzung <i>aller möglicher</i> Risiken eines KI-Systems, nicht nur um eine Datenschutzfolgenabschätzung (vgl. Ziff. 6.2).
4.1 Auf Basis der festgelegten Gestaltungsgrundsätze gemäß Ziffer 3 (wie weit können diese umgesetzt werden?)	
4.2 Erfassung aller möglichen Risiken durch das KI-System; Bewertung jeweils nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß des möglichen Schadens	Durchführung und Ergebnis sind angemessen zu dokumentieren.

Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben oder Interessen, Zuverlässigkeit oder Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel der betroffenen Person. (aus: DSGVO, Erwägungsgrund 71)

Regelung	Kommentar
4.3 Für alle relevanten Risiken müssen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zur Risikominimierung ergriffen werden	
4.4 Risikoangemessenheit des KI-Systems muss als Ergebnis festgestellt werden	
5. Spezifische Vorgaben für KI-Systeme	
5.1 Keine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch den Einsatz von KI-Systemen; eine Auswertung von Beschäftigtendaten durch ein KI-System ist nur zulässig, sofern der Betriebsrat ausdrücklich zugestimmt hat.	Oder Verweis auf entsprechende Regelungen in der Rahmen-BV IT
5.2 Kriterien für KI-Systeme, 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 entfallen, da Art. 5 der KI-VO in Kraft getreten ist.
5.3 Spezifische Regelungen für KI-Systeme mit allgemeinem Verwendungszweck (generative KI-Systeme), zum Beispiel:	Wie z.B. ChatGPT, Microsoft Copilot oder auf Microsoft Azure OpenAI Service beruhende KI-Systeme
5.3.1 Keine Eingabe von Beschäftigtendaten	
5.3.2 Ergebnisse müssen auf Richtigkeit und Diskriminierungsfreiheit geprüft werden; hält ein Benutzer die Ergebnisse der KI für unzulässig oder unrichtig, muss Vorgesetzter prüfen und ggf. freigeben	Das setzt voraus, dass sich der Benutzer fachlich im Thema, das mit KI bearbeitet wird, hinreichend auskennt.
5.3.3 Urheberrechte beachten	
5.3.4 Keine Verwendung von Beschäftigtendaten zum Training eines KI-Systems	
5.4 Spezifische Regelungen für Hochrisiko- KI-Systeme	
5.4.1 Begriff „Hochrisiko- KI-System“ definieren: im betrieblichen Umfeld insbes. KI-Systeme im Bereich Personalmanagement/Bewerbersauswahl	Hochrisiko- KI-Systeme gemäß Art. 6 KI-VO; die Anforderungen gemäß Art. 8 ff. KI-VO sind noch nicht in Kraft getreten.

Regelung	Kommentar
5.4.2 Regelungen insbesondere zu: Besondere Transparenzpflichten; Einbettung der Ergebnisse in soziale Entscheidungsprozesse; Auswahl und Prüfung der Trainingsdaten; Qualitätskontrollen vor Inbetriebnahme, etc.	Kann (tlw.) entfallen, wenn Kap. 3 KI-VO in Kraft getreten ist (08/2026)
6. Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch KI-Systeme	Viele Datenschutzvorgaben gelten für KI-Systeme 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.
6.1 Präzise Zweckbindung für jedes KI-System und deren Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist vorab festzulegen (konkrete und verständliche Zwecke) und zu dokumentieren; jede Abweichung unterliegt der Mitbestimmung	
6.2 Grundsätzlich ist eine Datenschutzfolgenabschätzung je KI-System durchzuführen; BR erhält Ergebnis. Andernfalls: Begründung, warum die DSFA nicht erforderlich ist.	Keine DSFA, wenn keine oder nur sehr wenige personenbezogene Daten verarbeitet werden.
6.3 Keine Übermittlung von Beschäftigtendaten an Anbieter oder Betreiber von KI-Systemen (zur Verwendung für eigene Zwecke)	
6.4 Jeweils konkrete Löschfristen für Beschäftigtendaten festlegen, die automatisiert nach Fristablauf umzusetzen sind	
7. Evaluation von KI-Systemen (gemäß mitbestimmten Evaluationskonzept)	KI-Systeme befinden sich in einem permanenten Veränderungsprozess. Daher sollten die abgeschlossenen Regelungen evaluiert werden.
7.1 Spätestens nach x Monaten Betrieb ist ein KI-System zu evaluieren (auf Einhaltung dieser BV)	
7.2 Oder früher, wenn der Betriebsrat dies begründet verlangt	Zumindest während der Laufzeit dieser KI-BV als <i>befristete Pilotvereinbarung</i> (gemäß Ziff. 1.5)
7.3 Alternativ: regelmäßige, stichprobenartige Qualitätskontrollen der erzeugten Ergebnisse der KI	
8. Vetorecht des Betriebsrats: Möglichkeit ergänzende Regelungen zu dieser KI-Rahmen-BV zu verlangen	Ohne dass diese KI-Rahmen-BV als Ganzes gekündigt werden muss
8.1 Eskalation bei Nicht-Einigung: Einigungsstelle gemäß § 79 BetrVG	

Regelung	Kommentar
9. Einrichtung einer Beschwerdestelle für betroffene Beschäftigte	
9.1 Nähere Ausgestaltung der Behandlung von Beschwerden bzgl. des Einsatzes von KI-Systemen	
9.2 Wichtig: Frist für Bearbeitung, Art und Weise der Beteiligung des Betriebsrats, besonders: Verfahrensweise bei Nicht-Einigung	
10. Qualifizierung der Beschäftigten über KI-Systeme, insbesondere:	Ergänzend zu allgemeinen Regelungen in der Rahmen-BV IT; Art. 4 KI-VO berücksichtigen
10.1 KI-Kompetenz gemäß Art. 4 KI-VO	
10.2 Diskussion von Anwendungsmöglichkeiten anhand konkreter Nutzungsszenarien	
10.3 Diskussion der Änderung von Arbeitsabläufen	
10.4 Notwendigkeit der Prüfung der KI-Ergebnisse; Möglichkeiten zur Durchführung	
11. Haftung des Arbeitgebers	
11.1 Allein der Arbeitgeber ist für die Zuverlässigkeit und Richtigkeit der KI-Ergebnisse verantwortlich, wenn er die Nutzung der KI anordnet	
11.2 Arbeitgeber haftet grundsätzlich bei Schäden durch betriebliche KI-Systeme (z.B. bei Urheberrechtsverletzungen, Verwendung fehlerhafter KI-Ergebnisse etc.)	Haftung verbleibt beim Beschäftigten in Fällen vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstöße gegen Arbeitsanweisungen + Rechtsvorschriften.
11.3 Haftung der Beschäftigten ausschließen, soweit dies rechtlich möglich ist.	
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-Systeme, spätestens zum Ende der Geltungsdauer dieser BV.	

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