

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung über KI-Systeme

(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-Systemen	
1.3 Verweis auf die Begriffsbestimmungen der DSGVO und der KI-Verordnung der EU („KI-VO“), die für die BV übernommen werden insbesondere	Keine eigene Definition eines „KI-Systems“, obwohl diejenige in der KI-VO nicht sehr glücklich und auch nicht sehr verständlich.
1.3.1 „KI-System“ gemäß Art. 3, Nr. 1 KI-VO	
1.3.2 „KI-System mit allgemeinem Verwendungszweck“ gemäß Art. 3, Nr. 66 KI-VO.	Darunter fallen auch die sog. „generativen KI-Systeme“.
1.3.3 „Beschäftigtendaten“	Pers.bez. Daten von Beschäftigten
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, allg. Datenschutz-Regelungen etc. gilt auch für KI-Systeme.
1.5 Diese BV gilt als befristete Pilotvereinbarung für den testweisen Einsatz von KI-Systemen.	Zeitliche und personelle Befristung in Schlussbestimmungen einbauen; alternativ: Evaluation und Anpassung der BV nach vereinbarter Frist.
1.6 Öffnungsklausel: Für jedes mitbestimmungspflichtige 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 des Einsatzes	Für jedes KI-System ist im Steckbrief mindestens zu beschreiben:
2.2 Schriftlich anhand des Musterformulars in <u>Anlage 1</u> („Steckbrief des KI-Systems“)	• Zweckbestimmung • Funktionsweise: Regeln, Algorithmen, zumindest Beschreibung der Ergebnisse
2.3 Außerdem ist jedes KI-System dem Betriebsrat so früh wie möglich live zu demonstrieren	

Regelung	Kommentar
2.4 Dem BR ist das Ergebnis der Folgen- bzw. Risikoabschätzung nach Ziffer 4 zu übergeben	• Geplanten bzw. mögliche Veränderung von Arbeitsprozessen
2.5 Betrieblicher Einsatz eines KI-Systems nur nach Zustimmung des Betriebsrats:	• Wie und mit welchen Daten wurde das System trainiert?
2.5.1 Für KI-Systeme mit geringem Risiko wird nur der ausgefüllte Steckbrief vereinbart (und in <u>Anlage 2</u> aufgenommen)	• Welche Daten(quellen) verwendet das KI-System?
2.5.2 Für andere KI-Systeme wird eine Einzel-BV gemäß Ziff. 1.6 vereinbart.	• Welche Beschäftigtendaten werden verarbeitet?
2.6 Die Hinzuziehung eines Sachverständigen zur Beratung des Betriebsrats zu einem KI-System gilt als erforderlich (§ 80 Abs. 3 BetrVG)	• Identifizierte Risiken und Gegenmaßnahmen • Steuerungsmöglichkeiten für Benutzer • (...)
3. Vereinbarung von Gestaltungsgrundsätzen für KI-Systeme, die bereits bei der Planung und Beschaffung von KI-Systemen zu berücksichtigen sind	Diese sind noch näher auszugestalten; hier nur Stichwörter.
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 Profilings ¹)	Alle Vorgaben der DSGVO, insbes. Art. 5 + 6, sind bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten einzuhalten
3.3 Transparenz von KI-Systemen	Jedes KI-System sollte für die Beschäftigten hinreichend transparent sein, besonders bei Weitergabe bzw. Veröffentlichung von KI-Ergebnissen.
3.3.1 Kennzeichnung von KI-Systemen und des Outputs von KI-Systemen	
3.3.2 Nachvollziehbarkeit für die Betroffenen (insbesondere Ziele, Verfahrensweise)	Möglichst automatisierte Kennzeichnung der KI-Ergebnisse.
3.3.3 Kontrollierbarkeit (Protokollierung, Rückverfolgbarkeit der Funktionsweise)	
3.4 Korrektheit der Ergebnisse, Zuverlässigkeit (ggf. mit Quellenangaben)	Korrektheit der Ergebnisse kann nicht vorausgesetzt werden, muss vom Benutzer im Rahmen seiner Qualifikationen geprüft werden.
3.5 Diskriminierungsfreiheit (Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Diversität)	Schutz vor Diskriminierung entsprechend den Vorgaben des AGG.

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
3.6 Primat menschlicher Entscheidungen (keine automatisierten Entscheidungen) 3.6.1 Insbesondere durch Steuerbarkeit und Interventionsmöglichkeiten für die Benutzer des KI-Systems 3.7 Beschäftigungssicherung 3.8 IT-Sicherheit, Robustheit, Schutz vor Angriffen/Manipulationen, geeignete technische und org. Schutzmaßnahmen	Gemäß den Vorgaben von Art. 22 DSGVO.
4. Folgen- bzw. Risikoabschätzung für KI-Systeme 4.1 Rechtzeitig vor dem Einsatz eines KI-Systems 4.2 Auf Basis der festgelegten Gestaltungsgrundsätze gemäß Ziffer 3 (wie weit können diese umgesetzt beim Betrieb des KI-Systems umgesetzt werden?) 4.3 Erfassung der möglichen Risiken des KI-System; Bewertung jeweils nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß des möglichen Schadens 4.4 Für alle relevanten Risiken müssen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zur Risikominimierung ergriffen werden 4.5 Risikoangemessenheit des KI-Systems muss als Ergebnis festgestellt werden	Hier geht es um eine allgemeine Abschätzung <i>aller möglicher</i> Risiken eines KI-Systems, nicht nur um eine Datenschutzfolgenabschätzung (vgl. Ziff. 6.2). Ggf. kann auch ein spezielles Gremium („KI-Rat“) paritätisch bzw. unter Beteiligung des BR gebildet werden, das die Risikoabschätzung vornimmt. Durchführung und Ergebnis sind angemessen zu dokumentieren.
5. Spezifische Vorgaben für KI-Systeme 5.1 Keine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch den Einsatz eines KI-Systems; keine Auswertung von Benutzerdaten eines KI-Systems, sofern der Betriebsrat nicht ausdrücklich zugestimmt hat. 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 von Beschäftigten; Bewertung von Beschäftigten aufgrund ihres Verhaltens) 5.3 Transparenz eines KI-Systems: Art und Weise der betrieblichen Umsetzung der	Ggf. ersetzen durch Verweis auf entsprechende Regelungen in der Rahmen-BV IT Ziff. 5.2 kann auch entfallen und durch einen Verweis auf Art. 5 KI-VO ersetzt werden. Betrifft den Arbeitgeber meist nur als „Betreiber“ eines KI-Systems; die

Regelung	Kommentar
Vorgaben von Art. 50 KI-VO	Pflicht könnte betrieblich erweitert werden.
5.4 Spezifische Regelungen für KI-Systeme mit allgemeinem Verwendungszweck (bzw. generative KI-Systeme):	KI-Systeme wie z.B. ChatGPT, Microsoft Copilot, Gemini, Claude etc.
5.4.1 Freiwilligkeit der Nutzung	
5.4.2 Keine Eingabe von Beschäftigtendaten nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO in KI-Systeme und keine Eingaben von Beschäftigtendaten, die zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden können	Die Eingabe von Beschäftigtendaten generell auszuschließen, wird sich nicht durchsetzen lassen und erscheint auch nicht sinnvoll.
5.4.3 Ergebnisse müssen auf Richtigkeit, Diskriminierungsfreiheit und Verletzung von Urheberrechten geprüft werden, im Rahmen der Qualifikationen der Benutzer; hält ein Benutzer die Ergebnisse der KI für unzulässig oder unrichtig, muss Vorgesetzter prüfen und ggf. freigeben.	Ziel: Verringerung von Haftungsrisiken. Das wird nur funktionieren, wenn die Beschäftigten bzgl. KI-Systemen und in ihrem Arbeitsgebiet gut qualifiziert sind (vgl. Ziffer 9, 10).
5.4.4 Der „Verlauf“ mit Eingaben des Benutzers und den Antworten des KI-Systems steht nur dem Benutzer selbst zur Verfügung; er kann nutzen und löschen.	
5.4.5 Eine Kontrolle von Eingaben der Benutzer (Prompts) ist nicht zulässig bzw. deaktiviert. Kein Export von Verlaufsdaten in andere IT-Systeme.	
5.5 Spezifische Regelungen für Hochrisiko-KI-Systeme	
5.5.1 Was gilt als „Hochrisiko-KI-System“ i.S. dieser BV? Als solche gelten im betrieblichen Umfeld insbes. KI-Systeme im Bereich Personalmanagement/Bewerbersauswahl. (ggf. weitere)	Hochrisiko-KI-Systeme gemäß Art. 6 KI-VO: die Anforderungen gemäß Art. 8 ff. KI-VO sind noch nicht in Kraft getreten (erst ab 2.8.2026). Daher hier eine betriebliche Regelung.
5.5.2 Ggf. weitere Regelungen für betriebliche Hochrisiko-KI-Systeme, insbesondere zu: Besondere Transparenzpflichten; Einbettung der Ergebnisse in soziale Entscheidungsprozesse; Auswahl und Prüfung	Kann (tlw.) entfallen, wenn Kap. 3 KI-VO in Kraft getreten ist (08/2026)

Regelung	Kommentar
der Trainingsdaten; Qualitätskontrollen vor Inbetriebnahme, etc.	
5.5.3 Für Hochrisiko-KI-Systeme nach 5.4.1 ist eine eigene BV abzuschließen.	
5.5.4 Evaluation eines Hochrisiko-KI-Systems spätestens nach x Monaten (auf Einhaltung der BV)	KI-Systeme befinden sich in einem permanenten Veränderungsprozess. Gerade Hochrisiko-System sollten daher evaluiert werden.
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 Keine Verwendung von Beschäftigtendaten zum Training eines KI-Systems	Ggf. außer in Fällen, in denen dies für den Zweck des Systems erforderlich ist <i>und</i> der BR zugestimmt hat.
6.3 Grundsätzlich ist eine Datenschutzfolgenabschätzung je KI-System durchzuführen; Betriebsrat erhält Ergebnis. Andernfalls: Begründung, warum die DSFA nicht erforderlich ist.	
6.4 Keine Übermittlung von Beschäftigtendaten an Anbieter von KI-Systemen (zur Verwendung für eigene Zwecke wie Training des Systems)	Auch keine Übermittlung an sonstige Dritte.
6.5 Jeweils konkrete Löschfristen für Beschäftigtendaten festlegen, die automatisiert nach Fristablauf umzusetzen sind	
7. Vetorecht des Betriebsrats	
7.1 Möglichkeit des Betriebsrats, ergänzende Regelungen zu dieser Vereinbarung zu verlangen	Ohne dass diese KI-Rahmen-BV als Ganzes gekündigt werden muss
7.2 Eskalation bei Nicht-Einigung: Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG	

Regelung	Kommentar
8. Einrichtung einer Beschwerdestelle für betroffene Beschäftigte	
8.1 Nähere Ausgestaltung der Behandlung von Beschwerden bzgl. des Einsatzes von KI-Systemen	
8.2 Wichtig: Frist für Bearbeitung, Art und Weise der Beteiligung des Betriebsrats, besonders: Verfahrensweise bei Nicht-Einigung	
9. Qualifizierung der Beschäftigten über KI-Systeme	
9.1 Fortlaufende und angemessene Qualifizierung der Beschäftigten zu KI-Systemen (KI-Kompetenz gemäß Art. 4 KI-VO)	Ergänzend zu allgemeinen Regelungen in der Rahmen-BV IT; Art. 4 KI-VO berücksichtigen
9.2 Vermittlung von Kenntnissen über Funktionsweise einer KI, der Vermeidung von Datenschutzverstößen, der Möglichkeit fehlerhafter oder einseitiger Ergebnisse der KI, des Preisgebens von Geschäftsgeheimnissen etc.	
9.3 Diskussion von Anwendungsmöglichkeiten anhand konkreter Nutzungsszenarien und der Änderung von Arbeitsabläufen	
9.4 Die Mitbestimmungsrechte des BR nach § 98 BetrVG bleiben unberührt-	
10. Haftung des Arbeitgebers	
10.1 Allein der Arbeitgeber ist für die Zuverlässigkeit und Richtigkeit der KI-Ergebnisse verantwortlich, wenn er die Nutzung der KI anordnet	Die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung bleiben grds. bestehen, d.h. nur in Fällen vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verstöße haftet der Beschäftigte vollständig.
10.2 Arbeitgeber haftet grundsätzlich bei Schäden durch betriebliche KI-Systeme (z.B. bei Urheberrechtsverletzungen, Verwendung fehlerhafter KI-Ergebnisse etc.)	Haftung der Beschäftigten in Fällen normaler Fahrlässigkeit sollte möglichst ausgeschlossen werden.
10.3 Haftung der Beschäftigten ausschließen, soweit dies rechtlich möglich ist.	
11. Evaluation	
11.1 Spätestens 3 Monate vor dem Ablauf ist die Evaluation dieser Pilotvereinbarung zu beginnen. Dabei ist die Wirksamkeit und die Art und Weise der Umsetzung der Regelungen dieser BV zu prüfen.	Zunächst ist es wichtig, Erfahrungen über den betrieblichen Einsatz von KI-Systemen zu sammeln, bevor eine endgültige BV darüber abgeschlossen wird.

Regelung	Kommentar
11.2 Methode, Verfahren, Dokumentation und zeitlicher Ablauf der Evaluation: Festlegungen unter Mitbestimmung des BR	
11.3 Begleitung der Pilotphase durch Betriebsrat (und Sachverständigen) sowie Arbeitgeber; lfd. Information und Beratung der Ergebnisse bzw. Erfahrungen	
11.4 Befragung von beteiligten Beschäftigten	
11.5 Nach der Evaluation: Abschluss einer endgültigen Betriebsvereinbarung für KI-Systeme.	Nutzung der Pilot-Ergebnisse für eine endgültige KI-Rahmen-BV
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.	
<u>Anlage 1:</u>	Musterformular zur Information des Betriebsrats über geplante KI-Systeme („Steckbrief eines KI-Systems“)
<u>Anlage 2:</u>	Nach dieser Betriebsvereinbarung freigegebene KI-Systeme mit geringem Risiko, jeweils mit Angabe des ausgefüllten Steckbriefs