

Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung

Eckpfeiler einer Betriebsvereinbarung für den
KI-Einsatz im Unternehmen

Inhalt

Geleitwort	3
1 Einleitung	4
2 Kontext	4
2.1 Anwendungsbeispiele für den KI-Einsatz in der Arbeitswelt	5
2.2 Strategien zur Regelung des Umgangs mit KI im Unternehmen – In welchen Fällen ist eine KI-Betriebsvereinbarung der passende Ansatz?	8
3 Für die Mitbestimmung relevante Rechtsrahmen im Zusammenhang mit dem KI-Einsatz in Unternehmen	9
3.1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	9
3.2 Datenschutzrecht	12
3.3 KI-Verordnung	19
3.4 EU-Plattformarbeitsrichtlinie	23
3.5 Ausblick: EU-Initiative zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz	25
4 Eckpfeiler einer Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz	26
4.1 Ziele und Grundsätze	26
4.2 Regelungsgegenstand und Geltungsbereich	27
4.3 Einführung und Veränderung von KI-Systemen	28
4.4 Betroffenenrechte	30
4.5 Mitarbeiterpflichten und -haftung	30
4.6 Schulung und Qualifizierung	31
4.7 Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen	32
4.8 Verhaltens- und Leistungskontrolle	32
4.9 Kontrollrechte des Betriebsrats	33
4.10 Konfliktlösung	34
4.11 Verhältnis zu anderen Betriebsvereinbarungen	35
5 Anhang	36

Geleitwort

Der vorliegende Leitfaden entstand in einer Taskforce, bestehend aus Expertinnen und Experten aus den folgenden Arbeitskreisen des Bitkom:

- AK Artificial Intelligence
- AK Future of Work
- AK Personal und Arbeitsrecht
- AK Rechtsgestaltung und Compliance

Ein besonderer Dank gilt folgenden Personen, die mit ihrer Expertise und ihrer wertvollen praktischen Erfahrung diese Publikation erstellt haben:

- Mareike Christine Gehrman, Taylor Wessing Partnerschaftsgesellschaft mbB
- Adél Holdampf-Wendel, Bitkom e.V.
- Alexander Höcht, Helios Kliniken (früher bei Fsas Technologies GmbH)
- Carsten Hübscher, Internationaler Bund e.V.
- Oliver Land, CompuGroup Medical SE & Co. KGaA
- Dr. Daniel Ludwig, CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB
- Annabelle Marceau, Oppenhoff & Partner Rechtsanwälte Steuerberater mbB
- Dr. Jonas Singraven, CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB
- Olena Trotsenko, Bitkom e. V.

1 Einleitung

Laut der aktuellen Bitkom KI-Studie (2025) nutzt inzwischen etwa jedes dritte Unternehmen (36 Prozent) Künstliche Intelligenz¹. Damit ist der Anteil fast doppelt so hoch wie noch vor einem Jahr, als er 20 Prozent betrug. Zudem plant oder diskutiert fast jedes zweite Unternehmen (47 Prozent) aktuell den KI-Einsatz². Je nach Kultur, Digitalisierungsgrad und Größe eines Unternehmens gibt es unterschiedliche Bedürfnisse, den Umgang mit KI im Beschäftigtenkontext zu regeln. Entsprechend finden sich in der Praxis verschiedene strategische Ansätze:

- Keine strukturierte Regelung für den Einsatz von KI, z. B. aufgrund kleiner Betriebsgröße oder sporadischer KI-Nutzung.
- KI-Leitlinien als eigenständiges Regelwerk oder als Ergänzung zu einer IT-Rahmenbetriebsvereinbarung.
- Integration von KI-Themen in die IT-Rahmenbetriebsvereinbarung.
- Spezifische KI-Betriebsvereinbarung.

Dieser Praxisleitfaden bietet Orientierung bei der Erstellung spezifischer KI-Betriebsvereinbarungen.

2 Kontext

Die aktuelle Bitkom KI-Studie zeigt mit Blick auf die Anwendungsfelder von KI in Unternehmen ein diverses Bild. Eingesetzt wird KI in den Unternehmen vorwiegend im Kundenkontakt (88 Prozent) sowie in Marketing und Kommunikation (57 Prozent). Mit deutlichem Abstand folgen dahinter der KI-Einsatz in Forschung und Entwicklung (21 Prozent), innerhalb von Produktionsabläufen (20 Prozent), in Controlling und Rechnungswesen (17 Prozent), in der Personalabteilung (14 Prozent) sowie beim internen Wissensmanagement (11 Prozent). Kaum im Einsatz ist KI im Management, in der Rechts- bzw. Steuerabteilung und im Vertrieb (je 5 Prozent) sowie in der IT-Abteilung (2 Prozent).

Um die Relevanz in der Praxis besser einordnen zu können, werden im Folgenden einige typische Beispiele aus den Bereichen Personalwesen, Kundenservice, Marketing, Compliance, Fertigung, Logistik, Verkehrssteuerung sowie der Büroarbeit aufgezeigt.

¹ Unternehmen zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz | Bitkom-Dataverse des Datenportal des Bitkom

² Bitkom e. V. | Durchbruch bei Künstlicher Intelligenz – Presseinformation

2.1 Anwendungsbeispiele für den KI-Einsatz in der Arbeitswelt

Autorinnen und Autoren: Annabelle Marceau, Alexander Höcht

Personalwesen

Im Personalwesen steht mittlerweile eine immer größer werdende Bandbreite an KI-Anwendungen zur Verfügung, die nahezu alle Zyklen des Beschäftigungsverhältnisses abdecken.³

Im Bereich Recruiting zeichnet sich der Trend zum Einsatz von KI-Tools insbesondere bei Stellenausschreibungen ab. Beim sogenannten »Programmatic Advertising« analysiert das eingesetzte System das Verhalten und die Vorlieben der Zielgruppe, optimiert Anzeigen in Echtzeit und passt sie entsprechend an. Die Anbieter entsprechender KI-Lösungen werben dabei mit der Erzielung einer höheren Reichweite und Transparenz über Zeit- und Kosteneffizienz bis hin zu einer besseren Performance der Ausschreibungen. KI-Algorithmen beschleunigen und objektivieren die Bewerbervorauswahl, indem sie Qualifikationen, Erfahrungen und Schlüsselkompetenzen prüfen. Mithilfe von Daten aus Bewerbungsunterlagen (z. B. automatisierte Lebenslaufanalysen), Vorstellungsgesprächen (z. B. Video-, Sprach- oder Stimmanalysen) und Tests analysieren sie das Potenzial der Bewerberinnen. Das dient der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen und der Ermittlung der Wahrscheinlichkeit des beruflichen Erfolgs sowie der kulturellen Passung eines Bewerbungskandidaten im Unternehmen.

Im Bereich der Mitarbeiterentwicklung nimmt ebenfalls der Einsatz an KI-gestützten Learning-Plattformen und im Bereich Analytics zu. So können anhand des jeweiligen Stellenprofils und dem konkreten Wissensstand von Mitarbeitenden personalisierte Weiterbildungsempfehlungen erfolgen und direkt – selbstredend durch KI erzeugte – eLearnings erstellt und umgesetzt werden, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten sind. KI-Tools können die Leistungsbewertung und –kontrolle verbessern, indem sie große Datenmengen aus unterschiedlichen Quellen – etwa Projektmanagement-Tools, Zielvereinbarungen oder Kundenzufriedenheitsanalysen – objektiv und effizient auswerten bzw. bewerten. Auf dieser Grundlage kann KI Entwicklungspläne erstellen und Ziele formulieren.

Aber auch in der Personaladministration halten KI-Tools Einzug: Neben der automatisierten Erstellung von Standarddokumenten (Arbeitsverträge, Zeugnisse, Schreiben an Mitarbeitende etc.), können Personalplanungen mit KI-basierten Workforce-PlanningSystemen durchgeführt werden.

Zuletzt können KI-Lösungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in unterschiedlichen Schritten eingesetzt werden: von der Unterstützung bei der Sozialauswahl über die Berechnung von Abfindungen bis hin zur Formulierung von Abmahnungen und Kündigungsschreiben.

³ Vgl. Bitkom e. V. (2025) | Künstliche Intelligenz im Personalwesen – Leitfaden.

Kundenservice und Marketing

In der direkten Kundenkommunikation sind KI-gestützte Systeme bereits über zahlreiche Kanäle etabliert.⁴ Besonders verbreitet sind dabei Chatbots und digitale Assistenten, die fest im Alltag vieler Nutzer verankert sind. Sie reagieren personalisiert auf Kundenanfragen, sichern eine durchgehende Erreichbarkeit und vereinfachen die Interaktion durch Begleitung der gesamten Customer Journey in Echtzeit: von personalisierter Werbung und Produktempfehlungen über den Kaufprozess bis hin zu Service und Support. Dadurch hat sich der Kundenservice bereits nachhaltig verändert. Klassische, also mit natürlichen Personen besetzte Customer-Service-Center verlieren damit langsam, aber stetig an Relevanz.

Der Einsatz intelligenter Kommunikationssysteme erfordert naturgemäß die Verarbeitung großer Mengen personenbezogener Daten. Je nach Funktionsumfang greifen diese Systeme auf Kontextinformationen wie Standort, Warenkorbinhalt, bisherige Käufe, Bewertungen, Anfragen oder Beschwerden zu. Auf Basis dieser Daten lassen sich wiederum detaillierte Kundenprofile erstellen. Unternehmen können so z. B. potenziell abwanderungsgefährdete Kunden frühzeitig identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Kundenbindung einleiten. KI-gestützte Empfehlungssysteme (»Recommendation Engines«) leiten aus hinterlassenen Daten individuelle Präferenzen ab und sprechen passgenaue Produktempfehlungen aus.

Compliance

Im Bereich Compliance kann KI insbesondere deshalb als unterstützendes Tool herangezogen werden, da hiermit in der Regel große Datenmengen schnell und präzise analysiert werden können. So wird beispielsweise jetzt schon KI bei der Bearbeitung von Hinweisen im Rahmen von Whistleblowing-Verfahren eingesetzt.

Darüber hinaus bestehen aber vielfältige Einsatzmöglichkeiten, beispielsweise auch im Bereich der Cybersicherheit. So sind KI-Tools in der Lage riesige Datenströme mit Blick auf Anomalien zu analysieren und tragen damit zu der Netzwerksicherheit bei. Incident-Response-Systeme reagieren zudem auf unmittelbar festgestellte Angriffe beispielsweise durch Isolierung infizierter Systeme und Sperrung verdächtiger Konten.

Nicht zuletzt werden KI-Tools im Rahmen von Internal Investigations genutzt, um große Datenmengen zielgerichtet und zeitsparend zu analysieren und für die weitere Verwendung zu extrahieren und zu sichern.

KI-gestützte Tools können fortlaufend juristische Quellen erkennen, durchsuchen und analysieren. Sie informieren automatisch über Änderungen von Gesetzen, Vorschriften und Verfahren, wenn sich regulatorische Vorgaben ändern. Dadurch wird mehr Rechtssicherheit geschaffen, denn die Unternehmen werden über die für sie relevanten gesetzlichen Regelungen informiert.

⁴ Vgl. Bitkom e. V. (2024) | Künstliche Intelligenz im digitalen Marketing – Leitfaden

Fertigung, Logistik, Verkehrssteuerung

Im Fertigungsbereich werben Anbieter von KI-Lösungen mit einer effizienteren und zuverlässigeren Gestaltung von Produktionsprozessen. Typische Einsatzfelder sind die automatische Erkennung von Qualitätsmängeln, die vorausschauende Wartung von Maschinen sowie Plattformen für automatisierte Produktionsplanung.

In der Logistik unterstützt KI dabei, komplexe Lieferketten transparenter und flexibler zu gestalten. Sie kann eine präzisere Bedarfs- und Bestandsplanung ermöglichen und optimierte Routen in Echtzeit planen. Warenwirtschaftssysteme steuern Prozessabläufe, sichern eine ergonomische Arbeitsverteilung und ermöglichen Qualifikationsmanagement. Außerdem unterstützen Lagerrobotiksysteme bei der Automatisierung von Prozessen und bei der Simulation strategischer Entscheidungen.

In der Verkehrssteuerung können KI-Systeme für einen besseren Verkehrsfluss und mehr Sicherheit sorgen. Mithilfe von Sensoren, Echtzeitdaten und Prognosen können Ampelschaltungen dynamisch angepasst, Staus reduziert und Emissionen gesenkt werden. Außerdem ermöglichen Simulationen eine vorausschauende Planung und die Integration vernetzter Fahrzeuge in intelligente Verkehrssysteme.

Office Automation

Im Bereich Office Automation können KI-Tools Unternehmen dabei unterstützen, wiederkehrende und zeitaufwändige Aufgaben effizienter und standardisiert zu erledigen, um hierdurch Mitarbeitende von Routinearbeiten zu entlasten.

Ein zentraler Bereich ist die Prozessautomatisierung, in der sogenannte RPA-Lösungen («Robotic Process Automation») mit KI kombiniert werden. Sie übernehmen standardisierte Abläufe wie Dateneingaben, Rechnungsverarbeitung oder die Weiterleitung von Informationen.

Im Umfeld der Dokumenten- und Informationsverarbeitung kommen KI-Tools zum Einsatz, die Texte und Scans automatisch auslesen, strukturieren und weiterverarbeiten können. Dadurch lassen sich z. B. Verträge, Rechnungen oder Formulare schneller bearbeiten.

Zunehmend verbreitet sind zudem intelligente Assistenten (häufig als »Pilot« oder »Copilot«), die im Büroalltag unterstützen: Sie protokollieren Meetings automatisch, fassen Inhalte zusammen, helfen beim Schreiben von Texten oder organisieren Termine.

2.2 Strategien zur Regelung des Umgangs mit KI im Unternehmen – In welchen Fällen ist eine KI-Betriebsvereinbarung der passende Ansatz?

Autor: Oliver Land

Ob der Abschluss einer gesonderten Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz zielführend ist, hängt in erster Linie von der Kommunikations- und Arbeitsbeziehung zwischen den Betriebsparteien ab. Verhandlungsziel der Arbeitgeberseite ist grundsätzlich, die Kommunikations- und Arbeitsbeziehung so unkompliziert und unbürokratisch wie möglich auszugestalten, um neue IT-Systeme schneller einführen zu können. Typischerweise will die Betriebsratsseite ihre Mitbestimmungsrechte durchsetzen und in unterschiedlichem Umfang Einfluss nehmen. Zwischen den jeweiligen Zielen müssen die Betriebsparteien einen Kompromiss finden.

Für diesen Kompromiss sind unterschiedliche Ansätze denkbar:

- Die Betriebsparteien treffen keine Rahmenvereinbarung, sondern stimmen sich über neue IT-Systeme anlassbezogen und einzelfallabhängig ab.
- Die Betriebsparteien treffen Regelungen über IT-Systeme, die KI-Anwendungen enthalten, in ihrer allgemeinen Rahmenbetriebsvereinbarung IT und ergänzen diese um einschlägige Bestimmungen, z. B. durch eine Nachtragsvereinbarung.
- Die Betriebsparteien treffen – wie hier vorgestellt – eine gesonderte Rahmenbetriebsvereinbarung speziell zum KI-Einsatz.

Der Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz ist nicht erzwingbar, sondern setzt ein freiwilliges Einvernehmen der Betriebsparteien voraus.

3 Für die Mitbestimmung relevante Rechtsrahmen im Zusammenhang mit dem KI-Einsatz in Unternehmen

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz berührt eine Vielzahl von Rechtsgebieten. Im Folgenden werden die für die betriebliche Mitbestimmung relevanten Rechtsakte im Arbeits- und Datenschutzrecht sowie in der europäischen KI-Gesetzgebung behandelt.

3.1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Autoren: Dr. Daniel Ludwig, Alexander Höcht

Bei den relevanten arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Einführung und Nutzung von KI ist zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht zu unterscheiden.

In ersterem Fall geht es um die rechtliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Mitarbeitenden. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Weisung zur Nutzung einer KI oder das Verbot der Nutzung einer KI, die Rechtmäßigkeit der Nutzung einer KI im Rahmen der Überwachung (u. a. Verwertungsverbote der gewonnenen Erkenntnisse), die Nutzung einer KI beim Recruiting, Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen.

Beim kollektiven Arbeitsrecht hingegen geht es unter anderem um die Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Es muss sich um kollektive Sachverhalte handeln, also um Themen, die nicht nur einen Mitarbeitenden betreffen, sondern alle Mitarbeitenden, oder zumindest eine Gruppe von Mitarbeitenden. Das zentrale Gesetz im kollektiven Arbeitsrecht ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), welches die Beteiligungsrechte des Betriebsrats und die Möglichkeit beziehungsweise gegebenenfalls den Anspruch des Betriebsrats, Betriebsvereinbarungen zu schließen, regelt.

Ist ein Betriebsrat gebildet, gehen mit der Einführung und Nutzung von KI (z. B. Microsoft Copilot) diverse Beteiligungsrechte des Betriebsrats einher. Insoweit ist grundsätzlich zwischen erzwingbaren Mitbestimmungsrechten und sonstigen Beteiligungsrechten des Betriebsrats zu unterscheiden. In der Praxis ist es gleichwohl empfehlenswert, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats ganzheitlich in einer Betriebsvereinbarung abzubilden. In der Regel erfolgt dies im Rahmen einer IT/KI-Rahmenbetriebsvereinbarung oder einer gesonderten KI-Betriebsvereinbarung.

Erzwingbare Mitbestimmungsrechte

Das prominenteste (erzwingbare) Mitbestimmungsrecht folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Entgegen dem Wortlaut der Regelung reicht es nach ständiger Rechtsprechung für das Mitbestimmungsrecht aus, dass eine technische Einrichtung zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle objektiv geeignet ist. Unbeachtlich ist, ob der Arbeitgeber beabsichtigt, von einer solchen Möglichkeit Gebrauch zu machen. Der Anwendungsbereich ist somit denkbar weit und wird regelmäßig eröffnet sein, wenn eigenständige KI-Systeme eingeführt werden sollen oder wenn KI-Komponenten in ein IT-System integriert sind. Arbeitgeber sind dann auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen. Das gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber keinen Zugriff auf Daten der Mitarbeitenden durch die KI-Nutzung hat. Denn in diesem Fall ist das KI-Tool nicht objektiv zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle geeignet. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn Mitarbeitende ChatGPT über den Webbrowser nutzen (vgl. ArbG Hamburg v. 16.1.2024 – 24 BVGa 1/24).

Im Hinblick auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist in der betrieblichen Praxis regelmäßig Streitgegenstand, ob und inwieweit das Datenschutzrecht von dem Mitbestimmungsrecht erfasst ist. Häufig möchte der Betriebsrat hierzu Regelungen, etwa zu Löschfristen oder zum Speicherort personenbezogener Daten in eine Betriebsvereinbarung aufnehmen. Inzwischen hat aber das LAG Hessen (v. 5.12.2024 – 5 TaBV 4/24) klargestellt, dass das Datenschutzrecht nicht der erzwingbaren Mitbestimmung nach Maßgabe von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegt.

Neben § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG können weitere Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG erfüllt sein. Beispielsweise § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wenn die KI auch das Ordnungsverhalten der Mitarbeitenden betrifft, z. B. wenn KI im Rahmen von Zutrittskontrollen eingesetzt wird oder § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG, wenn ein KI-gestütztes Tool Urlaubspläne erstellt. Diesen weiteren Mitbestimmungstatbeständen würde aber üblicherweise im Rahmen der Verhandlungen zu § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG Rechnung getragen werden. Denkbar sind schließlich Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, wenn es darum geht, etwaige gesundheitliche Beeinträchtigungen durch den Einsatz von KI zu identifizieren und Schutzmaßnahmen festzulegen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, im Falle einer etwaig erforderlichen Einigungsstelle deren Regelungsgegenstand sauber festzulegen.

Schließlich muss der Betriebsrat Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen (auch dann) zustimmen, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien KI zum Einsatz kommt (§ 95 Abs. 2a BetrVG). Insoweit ist zu beachten, dass (potenzielle) Mitarbeitende grundsätzlich berechtigt sind, nicht einer Entscheidung unterworfen zu werden, die ausschließlich auf einer automatisierten Entscheidung beruht und ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt (Art. 22 DS-GVO, s. Kapitel 3.2). Eine solche ausschließlich automatische Entscheidung liegt vor, wenn die konkrete Entscheidung nicht noch einmal von einem Menschen überprüft und in eine eigene Entscheidung

übersetzt wird, also eine spezifische Richtigkeits- und Plausibilitätskontrolle vorgenommen wird.

Weitere Beteiligungsrechte

Neben der erzwingbaren Mitbestimmung bestehen weitere Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig über die Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen einschließlich des Einsatzes von KI unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Dargestellt werden muss insbesondere, wie das KI-Tool funktioniert und welche Auswirkungen damit einhergehen. Im Weiteren muss der Arbeitgeber den Einsatz von KI mit dem Betriebsrat beraten (§ 90 Abs. 2 BetrVG).

Im Übrigen trifft das BetrVG auch eine Regelung zu Sachverständigen im Zusammenhang mit der Einführung und Anwendung von KI. Grundsätzlich ist vorgesehen, dass der Betriebsrat nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen kann, soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Betreffend die Einführung oder Anwendung von KI regelt das BetrVG nun weitergehend, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen (stets) als erforderlich gilt (§ 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG). Auf Grund dieser Regelung kann der Betriebsrat daher nicht darauf verwiesen werden, dass er bereits über ausreichende KI-Kenntnisse verfüge oder im Betrieb entsprechende KI-Sachverständige zur Verfügung stünden. Vielmehr kann der Betriebsrat ohne »Erforderlichkeitsprüfung« einen Sachverständigen hinzuziehen. Unverändert bleibt, dass sich Betriebsrat und Arbeitgeber über die Person des Sachverständigen, den Umfang der Hinzuziehung und die Verhältnismäßigkeit der Kosten einigen müssen. Kommt eine Einigung insoweit nicht zustande, ist der Arbeitgeber nicht zur Kostentragung verpflichtet – der Betriebsrat kann aber vor dem Arbeitsgericht beantragen, das fehlende Einverständnis des Arbeitgebers gerichtlich zu ersetzen.

Schließlich stehen dem Betriebsrat Überwachungs- und Unterrichtsrechte zu. Insbesondere ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem BetrVG rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten (§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG). Auf dieser Grundlage muss der Arbeitgeber den Betriebsrat insbesondere im Hinblick auf die genannten Beteiligungsrechte aus §§ 80, 87, 90 und 95 BetrVG informieren und Unterlagen – soweit vorhanden – zur Verfügung stellen (§ 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Demgegenüber ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Unterlagen erst zu erstellen.

Zusammenfassend: Tipps für die Praxis

Wie auch bei Verhandlungen zu herkömmlichen IT-Tools müssen die Betriebsparteien im Rahmen der Verhandlungen zu § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG klären, welche Verhaltens- und Leistungskontrollen das IT-System und dessen KI-Funktionen ermöglichen und welche tatsächlich genutzt werden beziehungsweise für zulässig erachtet werden sollen. Wird KI zur Aufstellung von Auswahlrichtlinien genutzt, müssen Arbeitgeber im Hinblick auf sogenannte algorithmic biases damit rechnen, dass der Betriebsrat Informationen zu den Datensätzen verlangt, die der KI zugrunde liegen. Faktisch wird es sich hier bei internen KI-Systemen aber um die vorhandenen beziehungsweise

bekannten Datensätze handeln, auf die die insoweit verantwortlichen Mitarbeitenden ohnehin Zugriff haben. Das Unterrichts- und Beratungsrecht sollte im Rahmen der Verhandlungen auch »bedient« werden. Abseits des BetrVG statuiert die KI-VO unter gewissen Voraussetzungen (s. Kapitel 3.3) auch eine Informationspflicht des Arbeitgebers, die ebenfalls im Rahmen der Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erfüllt werden sollte.

Gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat im Hinblick auf KI und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hierzu schwierig, kann es sinnvoll sein, sich zunächst auf eine Duldungsvereinbarung zur Einführung der KI zu verständigen, die beispielsweise das Monitoring des Tools und Auditrechte des Betriebsrats vorsieht. Dadurch kann Vertrauen in das KI-Tool geschaffen werden und die Betriebsparteien können etwaige Risiken im Hinblick auf das KI-Tool identifizieren. Diesen kann dann organisatorisch durch Anwendungsvorgaben begegnet werden, die entweder (freiwillig) in eine Betriebsvereinbarung aufgenommen oder gesondert in einer KI-Richtlinie beziehungsweise in einer KI-Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

3.2 Datenschutzrecht

Autorinnen und Autoren: Mareike Gehrmann, Carsten Hübscher, Annabelle Marceau

Rechtsgrundlage

Das allgemeine Datenschutzrecht gründet auf der Datenschutzgrundverordnung der EU (DS-GVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Bei der Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz muss insoweit das Datenschutzrecht beachtet werden, als die KI auf Arten von Daten, die in den Geltungsbereich des Datenschutzrechts fallen, zugreift und sie verarbeitet. Dabei kann es sich um Eingabedaten beziehungsweise Ausgabedaten einer KI-Anwendung handeln. Zudem ist zu beachten, dass die Daten über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg mit Datenschutzrecht vereinbar sein müssen.

Die DS-GVO schützt alle personenbezogenen Daten von natürlichen Personen, soweit sie nicht wegen Art. 95 DS-GVO dem Anwendungsbereich der ePrivacyRL unterfallen. Der Begriff der Verarbeitung (Art. 4 Nr. 2 DS-GVO) ist weit auszulegen. Eine Vorfrage, die man sich wegen des sehr weiten Geltungsbereiches der DS-GVO in einer sehr frühen Phase der Einführung und Anwendung künstlicher Intelligenz stellen muss, ist die nach einer Vermeidung der Verarbeitung personenbezogener Daten. Hierzu gibt es im Wesentlichen folgende Möglichkeiten:

- Ausdrückliche Festlegung der betrieblichen Einsatzfelder und der Verarbeitungszwecke von geplanten KI-Anwendungen;
- Organisatorische oder technische Vorkehrungen damit nur Daten ohne Personenbezug verarbeitet werden;
- Anonymisierung von personenbezogenen Daten vor Einsatz der KI-Systeme;

■ Pseudonymisierung von personenbezogenen Daten vor Einsatz der KI-Systeme.

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten wird durch die DS-GVO verboten, falls nicht zumindest einer der Erlaubnistatbestände des Art. 6 DS-GVO erfüllt ist (sogenanntes »Verbot mit Erlaubnisvorbehalt«). An den Erlaubnistatbeständen des Art. 6 DS-GVO führt auch im Beschäftigungskontext trotz der Öffnungsklausel des Art. 88 DS-GVO nach gegenwärtiger Rechtslage kein Weg vorbei. Denn erstens ist § 26 Abs. 1 BDSG (Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses) unionsrechtswidrig und damit unanwendbar (EuGH 20.03.2023 – C-34/21 <Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer>; BAG 08.05.2025 – 8 AZR 209/21 <Workday>). Und zweitens enthält die DS-GVO mit ihren Grundsätzen im Kapitel II Art. 5 bis 11 DS-GVO Mindeststandards für den Schutz personenbezogener Daten, die sowohl durch den nationalen Gesetzgeber als auch durch die Sozial- und Betriebspartner mit ihren Kollektivvereinbarungen einzuhalten sind und nicht »unterschieden« werden dürfen (EuGH 19.12.2024 – C-65/23 <K GmbH>).

Es genügt, dass für eine Verarbeitung zumindest einer der Erlaubnistatbestände erfüllt ist. Im Grundsatz kann man sich für ein und dieselben Verarbeitungsvorgang auf mehrere der Erlaubnistatbestände nebeneinander berufen (Grundsatz der Konkurrenzlosigkeit). Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten wird nach Art. 6 Abs. 1 DS-GVO nur dann gesetzlich erlaubt, wenn sie zur Erfüllung des erlaubenden Verarbeitungszwecks erforderlich, d. h. »objektiv unerlässlich«, ist (EuGH 09.01.2025 – C-394/23 <Mousse>). Insbesondere darf es nicht möglich sein, denselben Verarbeitungszweck auf eine andere, den Schutz personenbezogener Daten weniger beeinträchtigende Weise zu erfüllen.

Für Unternehmen sind insbesondere die nachfolgenden Erlaubnistatbestände relevant: Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a), Erfüllung eines Vertrages, z.B. Arbeitsvertrag oder die Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b) sowie berechnete Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f).

In der betrieblichen Praxis spielt die Einwilligung als Erlaubnistatbestand eine eher geringe Rolle. Das gilt insbesondere für mittlere und größere Unternehmen. Dafür gibt es mehrere Gründe. Erstens stellt das Einholen der Einwilligung von allen betroffenen Personen einen sehr aufwändigen Prozess dar. Im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Systemen entsteht dadurch die Gefahr, dass keine hinreichend umfassenden Datenbestände generiert werden können, sodass der spätere Einsatz von KI-Systemen unter Umständen nicht mehr sinnvoll erscheint. Zweitens sind die rechtlichen Anforderungen für die Rechtswirksamkeit der Einwilligung hoch. Insbesondere die Freiwilligkeit der Einwilligung stellt eine hohe Hürde dar. Drittens ist zwingend vorgeschrieben, dass Einwilligungen von den betroffenen Personen nachträglich widerrufen werden können. Das zieht im Unternehmen kaum zu bewältigende Herausforderungen nach sich. Viertens ist die Digitalisierung im Allgemeinen und der Einsatz von KI-Systemen im Besonderen durch eine zunehmende, schwer nachvollziehbare Komplexität und Intransparenz gekennzeichnet. Es stellt sich folgerichtig die Frage, wann eine »informierte« und damit rechtswirksame Willensbekundung vorliegt.

Die Erfüllung eines Vertrages, dessen Vertragspartei die betroffene Person selbst ist, stellt einen praktisch wichtigen Erlaubnistatbestand dar. Abgestellt werden kann im Beschäftigungskontext auf die Arbeitsverträge zwischen dem Verantwortlichen und

seinen Beschäftigten. Eine Begrenzung erfolgt durch den Grundsatz der Erforderlichkeit. In der betrieblichen und fachanwaltlichen Praxis scheint man sich weitgehend einig, dass der Einsatz von KI-Systemen regelmäßig selten im strengen Sinne zur Erfüllung vertraglicher Pflichten »erforderlich« beziehungsweise »objektiv unerlässlich« ist. Daher dürfte für Unternehmen eine gewisse Zurückhaltung geboten sein, sich bei der Einführung und Anwendung von KI auf diesen Erlaubnistatbestand zu berufen.

Der dritte hier in Betracht gezogene Erlaubnistatbestand knüpft an berechnigte Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten an. Vorausgesetzt wird erstens, dass es berechnigte Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten gibt. Und zweitens, dass dem keine überwiegenden Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den gesetzlichen Schutz personenbezogener Daten erfordern, entgegenstehen. Der Begriff der berechnigten Interessen ist mangels gesetzgeberischer Vorgaben weit zu fassen. Daher kommen sowohl rechtliche und wirtschaftliche als auch rein ideelle Interessen in Betracht. Als berechnigte Interessen werden z. B. anerkannt: Steigerung von Effektivität und Effizienz der Betriebsabläufe, Erhöhung einer höheren Kundenbindung, Ermöglichung von Direktwerbung und unter Umständen Vorbeugung und Bekämpfung von Straftaten im Unternehmen.

Es gibt im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Systemen allerdings zumindest zwei Herausforderungen: Erstens müsste die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Wahrung der berechnigten Interessen von Nichtbetroffenen auch hier im strengen Sinne »erforderlich« beziehungsweise »objektiv unerlässlich« sein. Dieses dürfte oft daran scheitern, dass die berechnigten Interessen auch auf eine andere Weise, z. B. bei KI-Systemen durch Verwendung anonymisierter oder pseudonymisierter Daten, gleichwirksam gewahrt werden könnten.

Zweitens rechtfertigen berechnigte Interessen die Verarbeitung personenbezogener Daten nur dann, wenn dem keine »überwiegenden« Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Personen entgegenstehen. Der dahinterstehende Abwägungsprozess muss »objektiv« erfolgen und ist daher mit vielen Unsicherheiten und rechtlichen Risiken verbunden.

Abschließend sei auf Art. 9 DS-GVO hingewiesen, der sich mit der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten befasst. Dabei handelt es sich um besonders sensible Daten, etwa zur Gewerkschaftszugehörigkeit oder zur Gesundheit. Bei Verarbeitung derartig sensibler Daten ist zunächst in einem ersten Schritt zu prüfen, ob einer der allgemeinen Erlaubnistatbestände des Art. 6 Abs. 1 DS-GVO erfüllt ist. Danach muss in einem zweiten Schritt die Erfüllung der »zusätzlichen« Anforderungen des Art. 9 Abs. 2 DS-GVO geprüft werden.

ePrivacyRL und TDD-DG

Neben DS-GVO und BDSG als dem allgemeinen Datenschutz gibt es noch den besonderen Datenschutz in Gestalt von der EU-Richtlinie »über die Verarbeitung personenbezogener Daten und den Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation« (ePrivacyRL) und dem »Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz« (TDD-DG). Bei den Rechtsnormen gilt es insbesondere zu beachten:

- Die Rechtsnormen sehen ein höheres Datenschutzniveau als die DS-GVO i.V.m. dem BDSG vor und schließen deren Anwendbarkeit aus (Artikel 95 DS-GVO).
- Die Rechtsnormen finden seit einer Klarstellung des Bundesverfassungsgerichts auch auf berufsbedingte E-Kommunikation im Beschäftigungskontext Anwendung (vgl. BVerfG v. 6. November 2019 – 1 BvR 276/17 – Recht auf Vergessen II).
- Art. 5 ePrivacyRL i.V.m. § 3 TDD-DG erlauben eine Verarbeitung von E-Kommunikation (z. B. E-Mails, Voice-Over-IP, SMS, MMS) nur insoweit, als es für den technischen Übermittlungsvorgang erforderlich (d. h. unverzichtbar) ist. Öffnungsklauseln für Kollektivvereinbarungen gibt es nicht.
- Arbeitgeber, die in Bezug auf E-Kommunikation dagegen verstoßen, begehen nicht nur eine Ordnungswidrigkeit, sondern können sich sogar strafbar machen (insbesondere §§ 206, 202a, 201 StGB).

Artikel 22 DS-GVO

Bei Art. 22 DS-GVO handelt es sich um eine organisatorische Vorgabe mit spezifischen Betroffenenrechten. Der Artikel behandelt Entscheidungen, die gegenüber der betroffenen Person eine rechtliche Wirkung entfalten oder sie in ähnlicher Weise beeinträchtigen. Art. 22 Abs. 1 DS-GVO untersagt es, betroffene Personen einer solchen Entscheidung zu unterwerfen, insoweit sie ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung (einschließlich Profiling) beruht. Das ist jedenfalls dann der Fall, wenn maschinell verarbeitete Daten unmittelbar zu einer computergestützten, d.h. auf Datenverarbeitungsanlagen getroffenen Entscheidung führen.

Wesentlich kommt es auf das Wort »ausschließlich« an. Die automatisierte beziehungsweise maschinelle Verarbeitung muss so beschaffen sein, dass die Entscheidung einer auch nur teilweisen Bewertung beziehungsweise Mitentscheidung durch einen Menschen entzogen ist. Allein die Tatsache, dass die Entscheidung nur teilweise oder überwiegend auf eine maschinelle Verarbeitung zurückgeht, genügt nicht für eine Anwendung des Art. 22 DS-GVO. Die Ausschließlichkeit einer automatisierten Verarbeitung kann in diesem Sinne nur dann verneint werden, wenn im Einzelfall eine von einem Menschen vorgenommene und wahrnehmbare Letztentscheidung vorliegt. Wesentlich kommt es dabei darauf an, dass ein Mensch im Rahmen des Entscheidungsverfahrens einen tatsächlichen Entscheidungsspielraum behält und die Möglichkeit hat, von den maschinell vorbereiteten Ergebnissen eine im Zweifel abweichende Entscheidung zu treffen.

Die DSK-Orientierungshilfe »Künstliche Intelligenz und Datenschutz« vom 6. Mai 2024 führt dazu aus, dass eine »lediglich formelle Beteiligung eines Menschen im Entscheidungsprozess« nicht genügt. Selbst unzureichende Personalressourcen, Zeitdruck und fehlende Transparenz dürfe nicht dazu führen, dass die maschinellen Ergebnisse faktisch ungeprüft übernommen würden.

Die DS-GVO kennt drei Ausnahmen von dem grundsätzlichen Verbot automatisierter Entscheidungen im Einzelfall:

- die Entscheidung ist für den Abschluss oder Erfüllung eines Vertrags zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen erforderlich,

- die Entscheidung ist aufgrund von unionsrechtlichen oder nationalen Vorschriften zulässig, insofern diese Rechtsvorschriften angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der betroffenen Person enthalten, oder
- die Entscheidung erfolgt mit Einwilligung der betroffenen Person.

In den ersten beiden Fällen sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen, insbesondere das Recht auf menschliches Eingreifen, das Recht auf Darlegung des eigenen Standpunkts und das Recht auf Anfechtung der Entscheidung. (Vgl. Abschnitt über Betroffenenrechte).

Training von KI

Die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) hat sich in ihrer Orientierungshilfe »Künstliche Intelligenz und Datenschutz« vom 6. Mai 2024 mit dem datenschutzkonformen Training von KI-Anwendungen sehr kurz und übersichtlich auseinandergesetzt⁵.

Die KI-Verordnung unterscheidet zwischen zwei verschiedenen Rollen, nämlich die des Anbieters und die des Betreibers von KI-Systemen. Verantwortlicher im Sinne des Datenschutzrechts ist der Betreiber von KI-System, der diese also in seinem Betrieb einsetzen will. Deshalb treffen ihn gegenüber dem Anbieter dieser KI-Systeme umfangreiche Überwachungs- und Aufsichtspflichten. Der Anbieter wiederum muss den Betreiber dazu in die Lage versetzen, ihm insbesondere erforderliche Informationen verschaffen und volle Transparenz zum Training der KI-Systeme herstellen.

Für die Frage, ob und inwiefern KI-Anwendungen datenschutzkonform trainiert werden oder wurden, kommt es laut der o. g. DSK-Orientierungshilfe auf drei Gesichtspunkte an:

- Wurden für das Training personenbezogene Daten verwendet?
- Falls ja, gab es für eine derartige Nutzung der personenbezogenen Daten im Rahmen des Trainings eine Rechtsgrundlage?
- Inwiefern weist die KI-Anwendung zum Zeitpunkt des Einsatzes selbst Personenbezug auf?

Die Anbieter sollten sich mit diesen Fragen bei der Entwicklung ihrer KI-Systeme oder KI-Modelle bereits von Anfang an beschäftigen. Bei den Betreibern als eigentliche Verantwortliche im Sinne des Datenschutzrechts müsste das spätestens dann erfolgen, wenn sie KI-Anwendungen für den Einsatz in ihrem Betrieb auswählen.

Die Herausforderung aus Sicht des Betreibers lässt sich wie folgt darstellen: Einerseits entzieht sich das Training von KI-Anwendungen seinem Einflussbereich. Denn das Training hat bereits beim Anbieter stattgefunden. Andererseits findet der Einsatz von KI-Anwendungen im Betrieb und damit im Verantwortungsbereich des Betreibers

⁵ Vgl. DSK (2024) | KI und Datenschutz – Orientierungshilfe https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20240506_DSK_Orientierungshilfe_KI_und_Datenschutz.pdf

statt. Daher muss er sicherstellen, dass datenschutzrechtliche Fehler des Anbieters beim Training einer KI-Anwendung sich nicht auf die Datenschutzkonformität des Einsatzes in seinem eigenen Verantwortungsbereich nachteilig auswirken. Damit der Betreiber dieser Verantwortung gerecht werden kann, stellt die KI-Verordnung einige Instrumente bereit. Um die Datenschutzkonformität des Trainings von KI-Anwendungen zu gewährleisten, sollten folgende praktische Hinweise beachtet werden:

- Es dürfte schwer oder selten sein, eine Ermächtigungsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten beim Training von KI-Anwendungen zu finden. Denn es müsste hierfür – wie bereits oben dargestellt – einen Verarbeitungszweck geben, zu dessen Erfüllung der Einsatz von KI-Anwendungen erforderlich beziehungsweise objektiv unerlässlich ist.
- Auch dürfte ein Training von KI-Systemen gänzlich ohne personenbezogene Daten als Eingangsdaten gleichfalls schwer möglich sein.
- Die Empfehlungen der Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder gehen somit dahin, dass personenbezogene Daten für das Training von KI-Anwendungen – so weit wie möglich – vorher anonymisiert werden. In aller Regel beeinträchtigt dieses den Trainingserfolg nicht nachteilig.
- Die Daten müssen über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg betrachtet werden. Das heißt: Ein ursprünglich vorhandener und beseitigter Personenbezug darf nicht später im Rahmen des Trainings und des späteren Einsatzes wieder hergestellt werden. Gleiches gilt für den Fall, dass während des Trainings oder des späteren Einsatzes der KI-Anwendungen neue Personenbezüge geschaffen werden.

Zielkonflikt von KI und Datenschutz

Das Verhältnis von KI und Datenschutz ist durch Zielkonflikte geprägt. KI benötigt für ihre Entwicklung und Nutzung große Datenmengen, oft auch personenbezogene. Dies steht im Spannungsfeld zum Prinzip der Datenminimierung, welches verlangt, sorgfältig zu prüfen, ob die konkrete Verarbeitung der personenbezogenen Daten zwingend erforderlich ist. Soweit möglich, sollten sie anonymisiert und nicht nur pseudonymisiert werden.

Auch die Betroffenenrechte der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) wie Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung stoßen bei KI an technische Grenzen: KI-Modelle speichern Muster in Millionen Parametern statt klassischer Datensätze, sodass ein gezieltes Sperren oder Löschen kaum möglich ist. Arbeitgeber müssen einerseits vor allem die Betroffenenrechte ihrer Mitarbeitenden respektieren, andererseits realistisch bewerten, was technisch machbar ist, und nötigenfalls auf Maßnahmen wie Nachtraining oder Filter zurückgreifen.

Ein weiteres Risiko liegt in Verzerrungen der Trainingsdaten. Fehlerhafte oder unausgewogene Datensätze können diskriminierende Ergebnisse erzeugen, obwohl das Datenschutzrecht eine faire Verarbeitung fordert (vgl. Art. 5 Abs. 1 lit. a) DS-GVO). Arbeitgeber müssen daher Mechanismen etablieren, um Bias zu erkennen, auszugleichen und die Ausgaben ihrer KI-Systeme regelmäßig dahingehend überprüfen.

Hinzu kommt das inhärente Transparenzproblem: Komplexe KI-Modelle wie neuronale Netze sind oft nicht nachvollziehbar (»Blackbox«). Dies widerspricht den Transparenzanforderungen der DS-GVO, die von Arbeitgebern verlangen, die Logik, Bedeutung und Auswirkungen automatisierter Entscheidungen verständlich zu erklären. Dem korrespondiert das Recht der Mitarbeitenden, entsprechende Informationen zu erhalten, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden. Zudem gilt die Rechenschaftspflicht: Arbeitgeber müssen nachweisen können, dass Auswahl, Training und Betrieb ihrer KI-Systeme datenschutzkonform erfolgen. Dabei gilt es, die Balance zwischen Geschäftsgeheimnissen, technischer Komplexität und den Anforderungen an Nachvollziehbarkeit zu wahren.

Arbeitgeber sollten sich dessen bewusst sein, dass der Einsatz von intransparenter KI nicht datenschutz-compliant möglich ist. Über die verbleibenden Risiken ist eine entsprechende Risikobewertung und Entscheidung durch die Leitungsebene zu treffen.

Betroffenenrechte

Die Betroffenenrechte nach der DS-GVO gelten uneingeschränkt auch für KI-Systeme und stellen zentrale Compliance-Anforderungen dar. Sie sichern den selbstbestimmten Umgang mit personenbezogenen Daten und umfassen das Recht auf Information, Auskunft, Berichtigung, Sperrung, Löschung, Datenübertragbarkeit und Widerspruch. Hinzu kommt die Rechenschaftspflicht: Verantwortliche Arbeitgeber müssen jederzeit nachweisen können, dass datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten und geeignete Maßnahmen umgesetzt wurden.

Besonders herausfordernd sind im KI-Kontext die Rechte auf Information, Auskunft, Berichtigung, Sperrung und Löschung. Nach Art. 13 bis 15 DS-GVO müssen Mitarbeitende umfassend über Zwecke, Rechtsgrundlagen, Speicherdauer und Rechte informiert werden. Innerbetriebliche Bereichsausnahmen existieren nicht. Bei automatisierten Entscheidungen (Art. 22 DS-GVO) ist zusätzlich eine transparente Darstellung der Logik, Bedeutung und Auswirkungen erforderlich. Der EuGH hat klargestellt, dass Mitarbeitenden präzise, betroffenengerechte verständliche und zugängliche Informationen bereitgestellt werden müssen – Quellcode oder komplexe Formeln genügen nicht (vgl. EuGH (Erste Kammer), Ur. v. 27.2.2025 – C-203/22 (CK/Magistrat der Stadt Wien)). Damit wird ein »Recht auf Erklärbarkeit« begründet, das insbesondere für Blackbox-Modelle wie neuronale Netze problematisch ist. Ist eine nachvollziehbare Erklärung nicht möglich, kann die Nutzung solcher KI-Systeme nicht datenschutzkonform erfolgen.

Für Berichtigung, Sperrung und Löschung (Art. 16 bis 18 DS-GVO) gilt: Zwar können Mitarbeitende falsche Daten berichtigen, sperren oder löschen lassen, doch in trainierten KI-Modellen ist eine gezielte Entfernung einzelner Informationen technisch kaum möglich. Sogenannte »Unlearning-Verfahren« stehen noch am Anfang. Arbeitgeber müssen Ablehnungen jedoch nachvollziehbar begründen, Alternativen wie Nachtraining oder Prompt-Filtering einsetzen und sollten bestenfalls personenbezogene Daten konsequent vor Training neuer KI-Modelle entfernen. Arbeitgeber sollten daher stets im Blick haben, dass nicht alle KI-Systeme datenschutzkonform eingesetzt werden können.

Datenschutz und Mitbestimmung: Was sollte in der Betriebsvereinbarung geregelt werden?

Da KI-Tools in der Regel personenbezogene Beschäftigtendaten verarbeiten, muss in einer Betriebsvereinbarung zur Schaffung einer datenschutzrechtlichen Rechtsgrundlage der verfolgte Zweck der Datenverarbeitung klar definiert werden.

Ein zentrales Element ist die Regelung der Zugriffs- und Nutzungsrechte: Es sollte festgelegt werden, wer auf welche Daten zugreifen darf, wie Zugriffe protokolliert werden und unter welchen Voraussetzungen eine Weitergabe an Dritte zulässig ist. Transparenz gegenüber den Beschäftigten ist sicherzustellen, etwa durch Verweis auf die Informationspflichten nach Art. 13 und 14 DS-GVO sowie durch regelmäßige Unterrichtung des Betriebsrats über einen erweiterten oder geänderten Umfang der Datenverarbeitungen.

Darüber hinaus sind technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten, wie Verschlüsselung, Zugriffsbeschränkungen und Löschkonzepte, verbindlich festzulegen. Die Vereinbarung sollte zudem regeln, in welchem Umfang Leistungs- und Verhaltenskontrollen zulässig sind und wie in diesem Zusammenhang Auswertungen erfolgen dürfen, beispielsweise vorzugsweise anonymisiert bzw. pseudonymisiert oder bei konkretem Anlass.

3.3 KI-Verordnung

Autorinnen: Mareike Gehrmann, Annabelle Marceau

Kurzüberblick: KI im Unternehmen und Regulierung in der KI-Verordnung

Die KI-Verordnung definiert keinen allumfassenden Rechtsrahmen für KI, sondern verfolgt einen horizontalen, risikobasierten Ansatz, der sich primär auf Produktsicherheitsaspekte für KI-Systeme und KI-Modelle bzw. -Systeme mit allgemeinem Verwendungszweck (Allzweck-KI) konzentriert.

Besonderes Augenmerk liegt auf KI-Systemen, die aufgrund ihres Risikopotenzials für Grundrechte und sensible Rechtsgüter strengerer Regulierungen unterliegen. Dieser Ansatz differenziert Verpflichtungen basierend auf dem Risikograd der Nutzung oder potenziellen Nutzung von KI-Systemen, unabhängig von der zugrundeliegenden Technologie. Dabei werden KI-Systeme in folgende Risikoklassen eingeteilt:

- unannehmbare Risiken (verbotene KI-Systeme),
- hohe Risiken (Hochrisiko-KI-Systeme),
- systemische Risiken (bestimmte KI-Systeme mit Transparenzrisiko),
- geringe Risiken (alle anderen KI-Systeme).

Die KI-Verordnung setzt regulatorische Maßnahmen gezielt dort ein, wo ein Risiko für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Grundrechte besteht, und regelt die

Markteinführung, Inbetriebnahme sowie Nutzung von KI-Systemen, um eine sichere und rechtskonforme Anwendung innerhalb der EU zu gewährleisten.

Der Einsatz von KI-Systemen im Arbeitsumfeld steht hiervor unter einem besonderen Fokus. Zum einen nutzen die Mitarbeitenden KI-Systeme im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit, zum anderen werden KI-Systeme seitens der Personalabteilung gezielt beim Recruiting oder bei Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses genutzt.

Werden KI-Systeme gezielt im HR-Bereich eingesetzt, und zwar für

- die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen (z. B. um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten),
- Entscheidungen, welche die Bedingungen oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder Beförderungen beeinflussen,
- die Zuweisung von Aufgaben auf der Grundlage von individuellem Verhalten oder persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen oder
- die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen

sind sie grundsätzlich als Hochrisiko-KI-Systeme einzustufen, vgl. Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Annex III Nr. 4 KI-Verordnung.

Die KI-Verordnung sieht in Art. 6 Abs. 3 eine Ausnahmeregelung für Hochrisiko-KI-Systeme vor. Danach gilt ein nach Annex III genanntes KI-System nicht als risikoreich, »wenn es kein erhebliches Risiko für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Grundrechte natürlicher Personen birgt, auch nicht dadurch, dass es das Ergebnis der Entscheidungsfindung wesentlich beeinflusst.« Wann dies der Fall ist, wird sodann in Unterpunkten konkretisiert.

Im HR-Bereich sind durchaus Anwendungen denkbar, die unter die Ausnahmeregelung fallen können: So liegt beispielsweise keine Hochrisiko-KI bei einem KI-System vor, dass für die Ausführung einer engen verfahrenstechnischen Aufgabe bestimmt ist (Art. 6 Abs. 3 UAbs. 2 (1) KI-Verordnung). Unter einer »engen verfahrenstechnischen Aufgabe« könnte beispielsweise ein KI-System gefasst werden, dass eine Lebenslauf-Analyse (sog. Parsing) nach Noten vornimmt.

Anbieter oder Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen sind besonders strikt reguliert:

- Anbieter von Hochrisiko-KI-Systemen müssen ein Risikomanagementsystem einrichten und unterhalten, die KI-Systeme vor ihrer Inbetriebnahme auf die Einhaltung ihrer bestimmungsgemäßen Funktion und der Vorgaben der KI-Verordnung testen, sicherstellen, dass diese während der Nutzung von natürlichen Personen beaufsichtigt werden können und die Interaktion mit einem KI-System offenlegen (vgl. Art. 16 ff. KI-Verordnung).
- Die Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen – hierunter dürften Arbeitgeber zumeist fallen – unterliegen mannigfaltigen Anforderungen. Diese müssen unter anderem mit Hilfe von angemessenen technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen sicherstellen, dass das KI-System gemäß der Betriebsanleitung genutzt wird. Das KI-System ist durch kompetente, geschulte Personen zu beaufsichtigen und gemäß der Betriebsanleitung zu überwachen. Der Betreiber

muss zudem eine hohe Qualität der Eingabedaten sicherstellen, in dem nur Informationen in das Hochrisiko-KI-System eingegeben werden, die für den Einsatzzweck relevant und ausreichend repräsentativ sind. Es gibt zusätzliche Melde-, Dokumentations- und Speicherpflichten, die zu beachten sind, und die Mitarbeitenden, einschließlich deren Vertretung, sind vorab über einen Einsatz am Arbeitsplatz zu informieren. Eine besondere Informationspflicht besteht zudem, wenn Hochrisiko-KI-Systeme Entscheidungen über natürliche Personen treffen oder bei diesen Entscheidungen unterstützen. Betroffene haben in solchen Fällen ein neues Recht auf Erklärung einer Einzelfallentscheidung.

Die Pflichten für Hochrisiko-KI gelten ab dem 2. August 2026. Laut dem im November 2025 vorgelegten »Digital Omnibus«-Vorschlag der EU-Kommission soll die Anwendbarkeit dieser Vorschriften jedoch zeitlich verschoben werden. Sie würden spätestens ab dem 2. Dezember 2027 gelten. KI-Systeme mit hohem Risiko, die vorher in Betrieb genommen wurden, genießen Bestandsschutz, solange sie nicht erheblich verändert werden (vgl. Art. 111 Abs. 2 KI-Verordnung).

Setzen Arbeitgeber weniger risikoreiche KI-Systeme (z. B. Chatbots, Microsoft Copilot 365, Übersetzungs-KI) ein, haben sie zwar weniger strengere, dennoch ebenfalls bestimmte Maßnahmen zu treffen. So müssen sie sicherstellen, dass das Personal, welches mit KI-Systemen arbeitet, eine hinreichende KI-Kompetenz (Art. 4 KI-Verordnung) hat. Laut dem im November 2025 vorgelegten »Digital Omnibus«-Vorschlag der EU-Kommission soll die Verantwortung für die Vermittlung von KI-Kompetenzen nicht mehr bei den Arbeitgebern, sondern bei der EU-Kommission und den Mitgliedstaaten liegen.

Beim Einsatz bestimmter KI-Systeme sind Transparenzpflichten zu beachten (Art. 50 KI-Verordnung). Werden beispielsweise via KI-System Bilder-, Audio- oder Videoinhalte erstellt oder manipuliert, muss offengelegt werden, dass diese Inhalte durch KI erstellt oder verändert worden sind. Entsprechendes gilt für Texte, welche zu öffentlichen Informationszwecken publiziert werden. Nutzt ein Unternehmen ChatGPT hierfür, hat es diese Transparenzpflichten zukünftig zu wahren.

Eine Regelung, welche schnell übersehen wird, ist Art. 25 Abs. 1 lit. C der KI-Verordnung. Dieser besagt, dass die Zweckbestimmung eines KI-Systems oder eines KI-Systems mit allgemeinem Verwendungszweck (GPAI-System) durch den Anbieter festgelegt wird. Nutzt der Arbeitgeber beispielsweise Microsoft Copilot 365, was bislang als GPAI-System gilt, um Bewerbende zu bewerten und nimmt hierdurch eine Zweckänderung, indem er es als Hochrisiko-KI-System nutzt, wird er selbst zum Anbieter und hat die umfassenden Pflichten eines Anbieters gemäß Art. 8 ff. der KI-Verordnung zu erfüllen. Dies ist vielen Arbeitgebern nicht bewusst. Es ist daher unabdingbar, dass der Arbeitgeber für sich festlegt, wie solche GPAI-Systeme genutzt werden dürfen und ob er bereit ist, die Anbieterrolle einzunehmen.

Verboten sind hingegen gemäß Art. 5 KI-Verordnung KI-gestützte Emotionserkennungssysteme am Arbeitsplatz, es sei denn, diese sollen aus medizinischen oder sicherheitstechnischen Gründen eingerichtet oder in den Verkehr gebracht werden. Solche Emotionserkennungssysteme finden bereits heute am Arbeitsplatz vielfach Anwendung. Oftmals handelt es sich hierbei um KI-Systeme, die Übermüdung oder Konzentrationsprobleme zur Unfallvermeidung erkennen – z. B. bei Piloten oder Lastwagenfahrer oder KI-Systeme, die der Verifizierung der Identität

dienen (z. B. bei Zugangskontrollen). Solche KI-Systeme werden auch zukünftig nach der KI-Verordnung erlaubt sein, da hier die Ausnahmeregelung – sicherheitstechnische Gründe – greift. Allerdings handelt es sich hierbei um Hochrisiko-KI, weshalb die strikten Regularien gemäß Art. 26 KI-Verordnung einzuhalten sind.

Unter Art. 5 KI-Verordnung können aber auch KI-Systeme fallen, welche die Gefühle von Menschen erfassen und auswerten können: Am Arbeitsplatz soll der Computer zum Beispiel Überforderung oder Langeweile erkennen und entsprechend darauf reagieren können und umgekehrt auch einen guten Lauf unterstützen können: z. B. durch Stummschaltung von Anrufen. Bei solchen KI-Systemen dürfte keine der Ausnahmeregelungen greifen, sodass diese nunmehr verboten sein dürften.

Nicht zu vergessen ist, dass die Informations- und Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gemäß der Öffnungsklausel in Art. 2 Abs. 11 KI-Verordnung unverändert neben der KI-Verordnung gelten. Die KI-Verordnung ergänzt somit nur die arbeitsrechtlichen Vorgaben und ersetzt diese nicht.

Grundsatzfrage: Was sollte in der Betriebsvereinbarung geregelt werden?

Mit dem Inkrafttreten der europäischen KI-Verordnung gewinnt die betriebliche Regelung des Einsatzes von KI-Systemen zunehmend an Bedeutung. In einer Betriebsvereinbarung sollte zunächst der Geltungs- und Anwendungsbereich klar definiert werden, insbesondere für welche KI-Systeme und Arbeitsbereiche die Regelungen gelten. Wesentlich ist die Beschreibung der Zwecke, zu denen KI im Unternehmen eingesetzt wird, sowie die Einordnung der verwendeten Systeme nach den Risikoklassen der KI-Verordnung. Für Hochrisiko-KI-Systeme sind dabei besondere Transparenz- und Dokumentationspflichten zu beachten.

Gegenüber den Beschäftigten ist Transparenz sicherzustellen, insbesondere durch Informationen über Funktionsweise, Entscheidungslogik und mögliche Auswirkungen von KI-gestützten Entscheidungen. Ebenso sind klare Regelungen für Zugriffs- und Nutzungsrechten, Protokollierung sowie zur Weitergabe von Daten an Dritte erforderlich.

Ein zentrales Thema im Rahmen der KI-Verordnung ist die Leistungs- und Verhaltenskontrolle: Die Vereinbarung sollte festlegen, ob und in welchem Umfang KI-Systeme zur Überwachung, Leistungs- oder Verhaltenskontrolle eingesetzt werden dürfen, und entsprechende Begrenzungen vorsehen. Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte zum Umgang mit KI-Systemen sollten ebenfalls vorgesehen werden (Verschaffung von KI-Kompetenz im Sinne des Art. 4 KI-Verordnung).

Da der Betriebsrat frühzeitig zu beteiligen ist, gebietet sich dessen Einbindung bei Änderungen und Evaluierungen von KI-Systemen.

Schulungspflicht als »vermittelnde Lösung«

Seit dem 2. Februar 2025 sind Arbeitgeber gemäß Art. 4 der KI-Verordnung verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, damit ihr Personal sowie Externe

(z. B. Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer), die in ihrem Betrieb mit KI-Systemen in Berührung kommen, über eine ausreichende KI-Kompetenz verfügen. Diese Pflicht ist gesetzlich vorgeschrieben und muss daher nicht in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Allerdings soll die Verantwortung für die Vermittlung von KI-Kompetenzen nach dem »Digital Omnibus«-Vorschlag der EU-Kommission nicht mehr bei den Arbeitgebern, sondern bei der EU-Kommission und den Mitgliedstaaten liegen.

Die ersten Erfahrungen aus den Verhandlungen mit Betriebsräten zeigen jedoch, dass den Betriebsräten Schulungen im Sinne von »Enablen« der Mitarbeitenden für die Zukunft wichtig sind und damit vor allem der Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes durch KI entgegengetreten wird. Die Aufnahme von verpflichtenden Schulungen – über die gesetzliche Pflicht hinaus – kann somit auch ein Entgegenkommen der Betriebsräte im Rahmen der Verhandlungen bewirken.

3.4 EU-Plattformarbeitsrichtlinie

Autorinnen und Autoren: Adél Holdampf-Wendel,
Alexander Höcht, Olena Trotsenko

Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie zielt auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den Schutz personenbezogener Daten in der Plattformarbeit ab. Sie muss bis zum 2. Dezember 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Die Richtlinie gilt für digitale Arbeitsplattformen, die in der Union geleistete Plattformarbeit organisieren.

Die Richtlinie unterscheidet zwischen »Plattformbeschäftigten« und »Personen, die Plattformarbeit leisten«. Während Plattformbeschäftigte in einem Arbeitsverhältnis stehen, umfasst der Begriff »Personen, die Plattformarbeit leisten« alle Plattformtätige im Anwendungsbereich der Richtlinie unabhängig davon, welcher Art das Vertragsverhältnis ist oder wie die beteiligten Parteien dieses Verhältnis bezeichnen. Unter dem breiteren Begriff fallen also auch selbstständige Plattformtätige. Dementsprechend differenziert die Richtlinie zwischen »Arbeitnehmervertretern« und »Vertretern von Personen, die Plattformarbeit leisten« und räumt ihnen differenzierte Rechte ein.

In der Plattformarbeitsrichtlinie finden sich zahlreiche Datenschutzvorgaben, die über die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) hinausgehen. Insbesondere im Hinblick auf das algorithmische Management ergänzen sie auch die KI-Verordnung.

Zu beachten sind die Einschränkungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten mittels automatisierter Beobachtungssysteme oder automatisierter Entscheidungssysteme in Art. 7 der Plattformarbeitsrichtlinie. Es geht um das absolute Verbot, bestimmte sensible Daten eines Plattformtätigen, ob nun Arbeitnehmer oder Selbständiger, mittels automatisierter Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme zu verarbeiten. Dieses Verbot kann auch nicht durch eine Zustimmung des Plattformtätigen ausgehebelt werden. Insbesondere dürfen keine emotionalen und psychischen Zustände der Plattformtätigen und die personenbezogenen Daten über private Gespräche verarbeitet werden, einschließlich des Austauschs mit anderen Plattformtätigen und deren Vertretern. Überdies dürfen nicht personenbezogenen Daten verarbeitet werden, um die Ausübung von Grundrechten gemäß der Charta,

einschließlich der Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen oder des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung, vorherzusagen. Umfasst werden von dem Verbot auch sogenannte Freitextbewertungen, die Kunden abgeben, in denen sensible (verbotene) Daten, wie oben dargestellt, enthalten sind. Das könnte auch für Bewertungsportale im Internet gelten. Art. 7 Plattformarbeitsrichtlinie umfasst alle automatisierten Systeme und ist somit umfassender als die KI-Verordnung, die autonome Emotionserkennungssysteme am Arbeitsplatz bereits verbietet.

Digitale Arbeitsplattformen, die als datenschutzrechtlich Verantwortliche handeln, sind verpflichtet, bei einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 Absatz 1 DSGVO den Standpunkt der Plattformtätigen und ihrer Vertretungen einzuholen. Arbeitnehmervertretern müssen sie außerdem die Datenschutz-Folgenabschätzung zur Verfügung stellen (Art. 8 Plattformarbeitsrichtlinie).

Ferner haben digitale Arbeitsplattformen umfangreiche Transparenzpflichten gegenüber Plattformtätigen und Arbeitnehmervertretern bezüglich der Nutzung automatisierter Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme zu erfüllen (Artikel 9 Plattformarbeitsrichtlinie).

Die Plattformarbeitsrichtlinie enthält Vorgaben zur menschlichen Aufsicht von automatisierten Beobachtungs- oder Entscheidungssystemen (Artikel 10 Plattformarbeitsrichtlinie). Demnach müssen digitale Arbeitsplattformen die Auswirkungen einzelner, durch automatisierte Systeme getroffener oder unterstützter Entscheidungen auf Plattformtätige, ihre Arbeitsbedingungen und ihre Gleichbehandlung am Arbeitsplatz beaufsichtigen und regelmäßig gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern bewerten. Personen, die diese Funktion ausüben, müssen über die erforderlichen Kompetenzen, Schulungen und Befugnisse verfügen. Dazu gehört auch die Befugnis zur Aufhebung automatisierter Entscheidungen.

Die Plattformarbeitsrichtlinie verankert auch ein Recht auf Erklärung von Einzelfallentscheidungen. Außerdem haben Plattformtätige und ihre Vertreter das Recht, die digitale Arbeitsplattform um die Überprüfung von Einzelfallentscheidungen zu ersuchen, die von einem automatisierten Entscheidungssystem getroffen oder unterstützt wurden (Artikel 11 Plattformarbeitsrichtlinie). Die Vorgaben zur menschlichen Aufsicht und Überprüfung ergänzen die einschlägigen Bestimmungen der KI-Verordnung für Hochrisiko-KI-Systeme und gehen weit darüber hinaus.

Die aufgrund der Richtlinien 89/391/EWG, 2002/14/EG und 2009/38/EG bereits bestehenden Rechte auf Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern bleiben unberührt und werden insoweit erweitert, dass sie sich auch auf Entscheidungen erstrecken, die voraussichtlich zur Einführung automatisierter Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme oder zu wesentlichen Änderungen bei deren Nutzung führen (Artikel 13 Plattformarbeitsrichtlinie).

3.5 Ausblick: EU-Initiative zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz

Autorin: Adél Holdampf-Wendel

Im sogenannten »Mission-Letter« der zuständigen EU-Kommissarin Roxana Mînzatu, wird eine Initiative zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz angekündigt, die gegebenenfalls auf dem Wege der Gesetzgebung erfolgen könnte.

Das Europäische Parlament (EP) hat im Dezember 2025 einen legislativen Initiativbericht mit dem Titel »Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz – die Zukunft der Arbeit gestalten« (2025/2080(INL)) angenommen. Im Bericht fordert das EP die EU-Kommission auf, einen Vorschlag zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz vorzulegen. Mit dem Vorschlag sollen die verbleibenden Lücken in den bestehenden Rechtsvorschriften (KI-Verordnung, DS-GVO, Plattformarbeitsrichtlinie) geschlossen werden, ohne dabei Überschneidungen zu schaffen. Die neuen Regelungen würden insbesondere die Bereiche Transparenz und Informationsrechte, menschliche Aufsicht, Beschäftigtendatenschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen. Der EP-Bericht schlägt vor, dass die Einführung und Nutzung neuer algorithmischer Managementsysteme oder die Aktualisierung bestehender Systeme, welche sich unmittelbar auf die Vergütung, Bewertung, Arbeitsbedingungen, Aufgabenverteilung oder Arbeitszeit der Arbeitnehmer auswirken, einer Anhörung der Arbeitnehmer (gemäß Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c der Richtlinie 2002/14/EG) unterliegen sollen.

Die EU-Kommission plant, das Thema algorithmisches Management im Rahmen des Quality Jobs Act zu behandeln. Zu diesem Zweck führt sie 2026 eine zweistufige Konsultation der europäischen Sozialpartner gemäß Art. 154 Abs. 2 AEUV durch und wird bis Ende 2026 einen Gesetzesvorschlag vorlegen.

4 Eckpfeiler einer Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz

Autorinnen und Autoren: Oliver Land, Annabelle Marceau, Dr. Jonas Singraven

Eine Betriebsvereinbarung wird zwischen einem Arbeitgeber und einem Betriebsrat, einem Gesamtbetriebsrat (Gesamtbetriebsvereinbarung) oder einem Konzernbetriebsrat (Konzernbetriebsvereinbarung) geschlossen. Im Folgenden ist bei der Nennung des Betriebsrats auch der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat gemeint. Hat der Betriebsrat ein sogenanntes echtes Mitbestimmungsrecht, kann er den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erzwingen (so z. B. hinsichtlich der Regelungsgegenstände in § 87 Abs. 1 BetrVG). Hiernach muss der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat verhandeln. Hat der Betriebsrat dagegen kein sogenanntes zwingendes Mitbestimmungsrecht kann der Arbeitgeber gleichwohl mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu dem Thema verhandeln, er muss aber nicht (sogenannte freiwillige Betriebsvereinbarung). Bei einer Rahmenbetriebsvereinbarung, die unabhängig von einem bestimmten KI-Tool abgeschlossen werden soll, handelt es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG).

4.1 Ziele und Grundsätze

Autorin: Annabelle Marceau

Arbeitgeber und Betriebsräte können mithilfe von Rahmenbetriebsvereinbarungen grundsätzlich gemeinsame Leitlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI-Tools formulieren. Hierdurch kann für beide Betriebsparteien eine verlässliche Grundlage für die Einführung und Anwendung konkreter KI-Tools durch Einzelbetriebsvereinbarungen geschaffen werden.

Oberstes Ziel bei der Einführung und Nutzung von KI-Tools ist der schnelle Einsatz und die Möglichkeit flexibler Anpassungen, denn aufgrund der rasanten Entwicklung, ist der technische Stand eines solchen Systems schnell überholt. Daher kann eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Aufstellung eines schnellen und zielführenden Mitbestimmungsprozesses dienlich sein. Geregelt wird dabei, wann der Betriebsrat welche konkreten Unterlagen und Informationen erhält, wann und wie er reagiert und zu welchem Zeitpunkt welche Eskalationsoptionen bestehen. Letztlich können die Betriebsparteien grundsätzliche Themen vorab festlegen, um sich dann im Rahmen des Einsatzes konkreter Tools auf individuelle Besonderheiten fokussieren zu können. Feste Workflows und vordefinierte Checklisten können ebenfalls dazu dienen, den Mitbestimmungsprozess zu beschleunigen.

Darüber hinaus können in einer solchen Rahmenbetriebsvereinbarung auch Grundsätze zum verantwortungsvollen Umgang mit KI-Systeme aufgestellt werden. Dies betrifft zum einen den Umfang des Systemeinsatzes, um so (negative) Auswirkungen auf Beschäftigte so gering wie möglich zu halten. Zum anderen kann hierdurch sichergestellt werden, dass Systeme korrekt und rechtlich zulässig eingesetzt werden und Mitarbeitende entsprechend sensibilisiert werden.

Rahmenbetriebsvereinbarungen können aber auch neue kreative Ansätze verfolgen: So kann durch die Festlegung eines Kritikalitätsscores die Reichweite des Beteiligungsrechts für die Einzelfälle vorab festgelegt werden. Der Ansatz dient nicht dazu, Mitbestimmungsrechte zu beschneiden, sondern vielmehr den Fokus auf zentrale Themen zu legen. Auch sogenannte »Fast-track-Verfahren« und automatische Pilot- und Evaluierungsverfahren helfen dabei, KI-Tools schnell und unkompliziert einsetzen und testen zu können.

4.2 Regelungsgegenstand und Geltungsbereich

Autor: Alexander Höcht

Räumlicher und persönlicher Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung

Räumlich gilt die Betriebsvereinbarung für den Betrieb bzw. Betriebe, für die sie abgeschlossen wird. Das kann ein einzelner Betrieb sein. Hat der Arbeitgeber aber mehrere Betriebe oder handelt es sich um einen Konzern, ist es in der Regel sinnvoll, eine Gesamtbetriebsvereinbarung oder eine Konzernbetriebsvereinbarung abzuschließen. Dies hängt davon ab, ob KI-Tools nur in einem Betrieb, in bestimmten Betrieben oder im ganzen Unternehmen (Konzern) genutzt werden oder ob es Einschränkungen für bestimmte Betriebe geben soll. Bei einer Rahmenbetriebsvereinbarung wird ein möglichst großer räumlicher Bereich vorzugswürdig sein. Mögliche Besonderheiten in einzelnen Betrieben könnten in gesonderten Betriebsvereinbarungen getroffen werden. In der Regel treten KI-(Rahmen)Betriebsvereinbarungen neben IT-(Rahmen)Betriebsvereinbarungen und andere (Rahmen)Betriebsvereinbarungen. In diesem Fall muss vereinbart werden, welche dieser Betriebsvereinbarungen vorrangig beziehungsweise nebeneinander gelten.

Es muss auch bestimmt werden, für welche KI-Tools die Betriebsvereinbarung gelten soll. In einer Rahmenbetriebsvereinbarung sollte dies weit gefasst werden.

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden im Sinne von § 5 BetrVG, die dem Betrieb, oder den Betrieben beziehungsweise Unternehmen (bei Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung) angehören. Möglich ist es auch, die Betriebsvereinbarung z. B. auf Leiharbeitnehmer zu erstrecken. Leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG sind in der Regel auszunehmen.

Mögliche Regelungsgegenstände in einer freiwilligen (Rahmen)-Betriebsvereinbarung

Der Regelungsgegenstand hängt insbesondere davon ab, ob es sich um eine Rahmenbetriebsvereinbarung handelt oder, ob mit der Betriebsvereinbarung konkrete KI-Tools beziehungsweise konkrete Themen (z. B. Schulung) oder Nutzungen geregelt werden sollen. Beispielsweise können die folgenden Regelungsgegenstände Teil einer (Rahmen-)Betriebsvereinbarung werden. Es handelt sich hierbei um keine abschließende Aufzählung:

- Geltungsbereich (räumlich, persönlich, sachlich)
- Verhältnis zu anderen Betriebsvereinbarungen
- Leitlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI-Tools
- Grundsätze zum verantwortungsvollen Umgang mit KI-Systeme (ggf. Verweis auf eine KI-Unternehmensrichtlinie)
- Regelungen zur Nutzung von KI-Tools (ggf. Verweisung auf eine KI-Unternehmensrichtlinie)
- Regelungen zur Unterrichtung des Betriebsrats über eine geplante Einführung eines KI-Tools
- Prozess im Rahmen der Beteiligung des Betriebsrats
- Regelungen zu Eskalation
- Regelungen zur Hinzuziehung von KI-Sachverständigen
- Der konkrete betriebliche Einsatz eines KI-Tools erfolgt nur mit Zustimmung des Betriebsrats, wenn ein Mitbestimmungsrecht betroffen ist (z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)
- Regelungen und Vorgaben zu Schulung der Mitarbeitenden (»KI-Kompetenz«)
- Auswirkung der KI auf die Mitarbeitenden
- Überwachung, Berichtspflichten, Anpassung der Betriebsvereinbarung
- vorläufige Einsatzmöglichkeiten
- Ausnahmen für unwesentliche Änderungen an KI-Systemen (etwa Bug-Fixes)
- Schlussbestimmung

4.3 Einführung und Veränderung von KI-Systemen

Autoren: Oliver Land, Dr. Jonas Singraven

In der Regel sind KI-Anwendungen in IT-Systemen enthalten, die zumindest der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegen. Die

Einführung setzt deshalb eine Zustimmung des Betriebsrates voraus. In der Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz treffen die Betriebsparteien Abreden zum Verfahren und der Form, in welcher der Betriebsrat diese Zustimmung erteilt. In diesem Zusammenhang sind z. B. folgende Abreden denkbar:

- Unverbindliche Absichtserklärungen und Zielvorstellungen über das gemeinsame Zusammenwirken.
- Risiko-Stufen für KI-Anwendungen, von denen die Komplexität des Beteiligungsverfahrens abhängt.

Hier kann man sich am etablierten Ampelsystem der IT-Rahmenvereinbarungen orientieren, da dieses die Komplexität des Beteiligungsverfahrens skaliert: So können als grün (Kategorie 1) klassifizierte Systeme, z. B. bei minimalem Risiko, nach einfacher Unterrichtung des Betriebsrats eingeführt werden. Gelb (Kategorie 2) klassifizierte Systeme, die ein begrenztes Risiko darstellen, können nach Freigabe durch einen eigens dafür geschaffenen KI-Ausschuss eingeführt werden. Für rot (Kategorie 3) klassifizierte Hochrisiko-Systeme, die erhebliche Risiken mit sich bringen, ist eine Freigabe durch den Gesamtbetriebsrat notwendig.

- Informationspflichten, Dokumentationen und Antragsformulare, mit denen der Arbeitgeber neue KI-Anwendungen gegenüber dem Betriebsrat vorstellt.

Die Information kann in Form eines standardisierten KI-Steckbriefs erfolgen. Dieser enthält Angaben zu Zweck, Funktionsweise, Modul, verarbeiteten Daten beziehungsweise Trainingsdaten, erwarteten Auswirkungen und der vorläufigen Risikoklassifizierung. Der Steckbrief ist die verbindliche Grundlage für die weitere Verfahrenszuweisung.

- Regeln über die Einbeziehung eines KI-Sachverständigen durch die Betriebsratsseite nach § 80 Abs. 3 BetrVG.

Die Erforderlichkeit richtet sich nach der vereinbarten Klassifizierung. Vor der Beauftragung sind der Umfang, das Aufgabenprofil und das Honorar schriftlich zu vereinbaren. In der Gesetzesbegleitdokumentation wird als Verhandlungsanhaltswert ein Tagessatz von 833 Euro genannt. Konkrete Sätze sind jedoch marktüblich zu prüfen.

- Delegationen von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates auf Ausschüsse, die innerhalb des Betriebsrates (§ 28 Abs. 1 BetrVG) oder gemeinsam mit dem Arbeitgeber (§ 28 Abs. 2 BetrVG) gebildet werden.

Ausschüsse können Mitbestimmungsrechte allenfalls durch den Abschluss von Regelungsabreden, aber nicht durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausüben (§ 28 Abs. 1 S. 3 HS. 2 i.V.m. § 27 Abs. 2 S. 2 HS. 2 BetrVG). Dies wird durch die Arbeitgeberseite in der Regel bevorzugt, um die Abstimmungen zu erleichtern.

- Musterformulare, mit denen der Betriebsrat KI-Anwendungen freigibt.
- Kriterien für Änderungen an KI-Anwendungen, die eine erneute Beteiligung des Betriebsrates erfordern.
- Festlegung von Testbetriebsphasen und des »Human-in-the-Loop«-Prinzips.
- Befristung verbunden mit einer Evaluationsklausel.

- Vereinbarung eines Pilot- bzw. Testbetriebs durch Duldung.

Bei Hochrisiko-Systemen kann vereinbart werden, dass der Wirkbetrieb erst nach einem erfolgreichen Test eingesetzt wird.

4.4 Betroffenrechte

Autorin: Annabelle Marceau

Die KI-Verordnung selbst gibt mit den Transparenzpflichten in Art. 50 vor allem Informationspflichten vor. Kommen beispielsweise KI-Systeme zum Einsatz, die mit natürlichen Personen direkt interagieren, besteht für den Anbieter – unabhängig vom Risikoniveau des Systems – eine Informationspflicht über den KI-Einsatz (Art. 50 Abs. 1 KI-Verordnung). Gleiches gilt für den Betreiber von Emotionserkennungs- sowie biometrischen Kategorisierungssystemen, die die betroffenen Personen ebenfalls über den Einsatz dieser Technologien informieren müssen (Art. 50 Abs. 3 KI-Verordnung). Allerdings ist die Verwendung von Emotionserkennung am Arbeitsplatz gemäß Art. 5 Abs. 1 KI-Verordnung nur in Ausnahmefällen aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen zulässig.

Gemäß Art. 26 Abs. 7 KI-Verordnung müssen Betreiber, die Arbeitgeber sind, vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz die Arbeitnehmervertreter und die betroffenen Arbeitnehmer informieren.

KI-Systeme sind Datenverarbeitungssysteme. Sofern und soweit diese personenbezogenen Daten verarbeiten finden alle Betroffenenrechte der DS-GVO (Art. 12 ff. DS-GVO) unmittelbar Anwendung. Datenschutzrechtliche Informations- und Auskunftsansprüche bestehen auch unabhängig von der Risikoeinstufung des konkreten KI-Systems.

In Rahmenbetriebsvereinbarungen sollten insbesondere die datenschutzrechtlichen Rechte der Betroffenen zumindest durch Verweis auf die DS-GVO wiedergegeben werden. Darüber hinaus bestehen Betriebsräte oftmals auch auf die deklaratorische Wiedergabe der Informationspflichten aus der KI-Verordnung, um Beschäftigte über die Arbeitgeberpflichten aufzuklären.

4.5 Mitarbeiterpflichten und -haftung

Autoren: Oliver Land, Dr. Jonas Singraven

Die Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz kann arbeitsrechtliche Pflichten festlegen, die für Mitarbeitenden gelten, wenn sie im Arbeitsverhältnis KI-Anwendungen einsetzen (§ 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG). Das bedeutet, dass alle Mitarbeiterpflichten, die Unternehmen sonst in einer KI-Unternehmensrichtlinie regeln würden, in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden können (vgl. dazu den Anhang zum Regelungsgegenstand einer KI-Unternehmensrichtlinie).

Verstößt ein Mitarbeitender gegen diese Pflichten, stellt sich spiegelbildlich hierzu die Frage nach der Haftung des Arbeitnehmers. Insoweit gelten grundsätzlich die arbeitsrechtlichen Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs, die

klarstellend als Regelung in der Rahmenbetriebsvereinbarung verankert werden können. Ein Vorwurf der Pflichtverletzung ist jedoch nur möglich, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeitenden zuvor in Bezug auf die konkreten Haftungsgefahren hinreichend geschult hat. Eine schwerwiegende Pflichtverletzung kann beispielsweise die bewusste Missachtung betrieblicher KI-Richtlinien sein, etwa durch die vorsätzliche Eingabe von Geschäftsgeheimnissen, vertraulichen Kunden- oder Personaldaten in öffentliche, ungesicherte KI-Anwendungen, die diese Daten zum Training verwenden. Über die reine finanzielle Haftung hinaus kann das Fehlverhalten des Arbeitnehmers auch arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer verhaltensbedingten Kündigung nach sich ziehen. Somit unterstreicht die Haftungsverteilung die Relevanz einer sorgfältigen Einhaltung arbeitsrechtlicher Pflichten. Bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstößen gegen Arbeitgebervorgaben oder gesetzliche Pflichten können Arbeitnehmer zudem gegenüber Dritten unmittelbar schadensersatzpflichtig werden, etwa bei Urheberrechts-, Geschäftsgeheimnis- oder deliktischen Ansprüchen. Bei Vorsatz drohen zusätzlich strafrechtliche Konsequenzen.

4.6 Schulung und Qualifizierung

Autoren: Oliver Land, Dr. Jonas Singraven

Nach Art. 4 KI-Verordnung muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass Mitarbeitende, die mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen. Diese Pflicht könnte sich durch das »Digital Omnibus«-Paket ändern.

Zum Zweck der Kompetenzförderung ist es in der Praxis üblich, dass Arbeitgeber kurze Webinare oder vergleichbare Kurzschulungen durchführen. Diese dürften nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 98 Abs 1 BetrVG unterliegen (BAG, Beschluss vom 23.04.1991 – 1 ABR 49/90). Zur Ermittlung des Schulungsbedarfs können KI-Bedarfs-Kompetenzanalysen durchgeführt werden, wobei insoweit an Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 96 BetrVG gedacht werden muss. Um ein gutes Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu erreichen, ist es dennoch üblich, sich mit diesem auf Qualifizierungsregeln zu verständigen. Von allzu starren und kleinteiligen Dauerabreden ist innerhalb einer langfristig ausgelegten Rahmenbetriebsvereinbarung ist jedoch abzuraten, da die Thematik hochdynamisch ist und Schulungskonzepte schnell veralten können.

Sofern mit dem Einsatz von KI-Systemen eine Tätigkeitsänderung einhergeht und infolgedessen Qualifikationsdefizite zu verzeichnen sind, ist zudem an das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen nach § 97 Abs. 2 BetrVG zu denken. Der Betriebsrat kann also verlangen, dass der Arbeitgeber entsprechende Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen einführt, um die Qualifikationslücken zu schließen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten.

4.7 Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

Autoren: Oliver Land, Dr. Jonas Singraven

KI-Systeme können arbeitsschutzrechtlich relevant werden. Schutzgut des Arbeitsschutzrechts ist auch die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden (§ 5 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz). Beispielsweise können die Angst vor Arbeitsplatzverlust oder die Angst, die Kontrolle über den Arbeitsprozess zu verlieren, sowie eine dauerhafte Überwachung psychische Belastungen hervorrufen. Mittel- oder langfristig können zudem Arbeitsumfelder entstehen, in denen Mitarbeitende vorwiegend mit KI-Systemen und nur noch in Ausnahmefällen mit Menschen kommunizieren.

Dies erscheint derzeit allerdings nicht als ein Thema, das in einer Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz sachgerecht behandelt werden kann. Zum einen sind mögliche psychische Belastungen durch den KI-Einsatz in der Breite noch nicht hinreichend erforscht. Zum anderen müssen psychische Belastungen ganzheitlich betrachtet und beurteilt werden, denn ihre Wirkung hängt nicht von einzelnen Anwendungen, sondern von den Gesamtumständen, unter denen ein Mitarbeitender arbeitet, sowie der sich daraus ergebenden »Gesamtdosierung« psychischer Einwirkungen ab.

Im Einzelfall können bei der Implementierung konkreter KI-Anwendungen spezifische Gesundheitsrisiken entstehen, die einzelbetriebliche Regelungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG rechtfertigen. Zu denken ist an Konstellationen, in denen KI-bedingte Dauerüberwachung psychischen Leistungsdruck und Burnout-Risiken erzeugt oder physische Gefahren durch autonome KI-Systeme bei fehlerhaften Algorithmen oder Systemausfällen entstehen können. Hier können einzelfallbezogen – ggf. nach Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung – Regelungen zur Softwareergonomie, der Reduktion von Überwachungsdruck und zur Arbeitsplatzgestaltung getroffen werden.

Bei wesentlichen Beschäftigungseffekten greifen zudem die §§ 90, 92a, 111 ff. BetrVG. Entfallen Arbeitsplätze durch KI-Einsatz, können Betriebsräte Beschäftigungssicherungsvorschläge nach § 92 BetrVG einbringen. Der Wegfall von Arbeitsplätzen kann zudem eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG darstellen. Gleiches gilt, wenn sich die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen in einer grundlegenden, KI-bedingten Änderung der Betriebsorganisation oder Arbeitsmethoden äußert. Regelmäßig müssen in solchen Konstellationen ein Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt werden. Qualifizierungssozialpläne gewinnen dabei besondere Relevanz, um betroffene Arbeitnehmer gezielt für KI-veränderte Arbeitsplätze zu schulen.

4.8 Verhaltens- und Leistungskontrolle

Autoren: Oliver Land, Dr. Jonas Singraven

Im Zentrum der betrieblichen Mitbestimmung steht die Ausgestaltung der Verhaltens- und Leistungskontrolle bei der Implementierung von IT-Systemen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Künstliche Intelligenz wird von diesem Tatbestand erfasst, da sie regelmäßig Daten verarbeitet, die nicht nur einen Personenbezug, sondern auch einen Bezug zur

Leistung oder zum Verhalten der Arbeitnehmer herstellen können, selbst wenn dies nicht der primäre Zweck ist.

Im Bereich der Verhaltens- und Leistungskontrollen werfen KI-Anwendungen zwei neue Fragestellungen auf:

- Zum einen erheben und speichern KI-Anwendungen typischerweise umfangreiche Eingaben von Mitarbeitenden als Trainingsdaten. Ob und unter welchen Voraussetzungen diese Trainingsdaten datenschutzrechtlich für Leistungs- und Verhaltenskontrollen ausgewertet werden dürfen, ist ungeklärt. Eine Zusage gegenüber dem Betriebsrat, dass dies unterbleibt, dürfte in Betracht kommen.
- Zum anderen können bestimmte KI-Anwendungen unmittelbar zu dem Zweck genutzt werden, die Leistungen und das Verhalten von Mitarbeitenden zu kontrollieren, nämlich indem diese für umfangreiche Datenbestände automatisiert auswerten (z. B. E-Mails, Logfiles). Solche KI-Anwendungen werden regelmäßig als Hochrisiko-KI-Systeme i.S.d. Anhang III Nr. 4 b) KI-VO anzusehen sein. Ob der Einsatz solcher KI-Systeme künftig üblich wird, z.B. im Rahmen von internen Untersuchungen, ist derzeit nicht abzusehen.

Sollte der Arbeitgeber gegen Verhaltens- und Leistungskontrollklauseln verstoßen, die er mit seinem Betriebsrat vereinbart hat, führt dies nicht zu einem Beweisverwertungsverbot. Ein solches Beweisverwertungsverbot kann in einer Betriebsvereinbarung auch nicht wirksam vereinbart werden (BAG, Urteil vom 29.6.2023 – 2 AZR 296/22). Allerdings können Verstöße gegen gesetzliche Datenschutzvorgaben ein Beweisverwertungsverbot nach sich ziehen.

Aus Unternehmenssicht ist entscheidend, dass nicht jede Applikation, sondern eine einheitliche, zentrale Plattform (»One-Tenant-Lösung«), wie beispielsweise in MS Office 365, den Regelungsgegenstand der Mitbestimmung bildet. Eine lediglich ergänzende KI-Komponente, die sich in eine solche Plattform integriert, bedarf daher in der Regel keiner gesonderten Mitbestimmung mehr, da die Ausgestaltung bereits über das Grundsystem erfolgen kann.

4.9 Kontrollrechte des Betriebsrats

Autorin: Annabelle Marceau

Sobald eine Rahmenbetriebsvereinbarung »Künstliche Intelligenz« zwischen den Betriebsparteien im Wesentlichen vereinbart ist, möchte der Betriebsrat oftmals ein Kontrollrecht festschreiben, welches es ihm ermöglicht, die Einhaltung der darin enthaltenen Vorgaben zu überprüfen. Auch wenn das Kontrollbedürfnis des Betriebsrats nachvollziehbar ist, so bedarf es auch keiner Überregulierung und Bürokratisierung. Denn der Betriebsrat hat bereits umfassende gesetzlich festgeschriebene Kontrollrechte, so nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Hiernach hat der Betriebsrat die gesetzliche Aufgabe, darüber zu wachen, dass zugunsten der Arbeitnehmer u.a. geltende Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber alle zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen und Informationen verlangen (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Im Kontext einer KI-Rahmenbetriebsvereinbarung bedeutet dies insbesondere:

- Einsicht in technische Dokumentationen der eingesetzten KI-Systeme,
- Informationen über Änderungen an den KI-Systemen oder deren Einsatzbereichen,
- Transparenz über Trainingsdaten, Algorithmen und Entscheidungslogiken, soweit dies zur Wahrnehmung der Kontrollaufgabe erforderlich ist.

Der Betriebsrat ist berechtigt, die praktische Umsetzung der in der Rahmenbetriebsvereinbarung getroffenen Regelungen zu überwachen. Dazu zählen beispielsweise:

- Regelmäßige Überprüfungen der Einhaltung von Datenschutz- und Mitbestimmungsregelungen,
- Überwachung der Einhaltung von Schutzmaßnahmen gegen Diskriminierung oder Benachteiligung durch KI-gestützte Entscheidungen,
- Prüfung der Einhaltung von Regelungen zur Qualifizierung und Schulung der Beschäftigten im Umgang mit KI.

Darüber hinaus verlangen Betriebsräte in der Regel Einsicht in Protokolldaten. Hierauf hat er auch grundsätzlich einen Anspruch, wobei insbesondere auch hier die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Regelungen sichergestellt werden muss. Denn auch für den Betriebsrat gilt insoweit der Grundsatz der Datensparsamkeit.

In der Regel vereinbaren die Parteien aber Evaluierungsphasen und regelmäßige Updates, so beispielsweise mit Blick auf Trainingsfortschritte von KI-Tools.

4.10 Konfliktlösung

Autoren: Oliver Land, Dr. Jonas Singraven

Gemäß § 74 BetrVG sind die Betriebsparteien verpflichtet, strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln. Dies bildet die Grundlage für eine konstruktive Konfliktkultur.

Eine Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz hält üblicherweise nur die Rahmenbedingungen fest, unter denen sich die Betriebsparteien über die Einführung von KI-Anwendungen verständigen wollen. Dass unter diesen Rahmenbedingungen eine Einigung gelingt, steht nicht fest. Für den Fall, dass die Betriebsparteien auf einen Dissens stoßen, können Konfliktlösungsmechanismen vorgesehen werden. Bewährt haben sich mehrstufige Verfahren, die bei niedrigschwelligen Formaten beginnen und sich entsprechend der Konflikteskalation steigern. Statt einer sofortigen Konfrontation bieten sich Formate an, die auf das Stadium der Meinungsverschiedenheit abgestimmt sind. Folgende Konfliktlösungsmechanismen sind verbreitet:

- Der gesetzlich vorgesehene Konfliktlösungsmechanismus ist das Einigungsstellenverfahren (§ 76 BetrVG). Die Betriebsparteien können sich in der Rahmenbetriebsvereinbarung auf Einigungsstellenvorsitzende verständigen, die sie beiderseitig für akzeptabel halten. Üblich ist, dass eine Reihenfolge von Einigungsstellenvorsitzenden vorgesehen wird, deren Verfügbarkeit nacheinander abgefragt wird.

- Gängig sind paritätische Kommissionen, üblicherweise mit je zwei Vertreter der Arbeitgeber- und Betriebsratsseite. Moderne Rahmenvereinbarungen sehen befristete Duldungsvereinbarungen mit begleitendem Monitoring durch paritätisch besetzte Expertengruppen vor, die praktische Erfahrungen mit KI-Systemen sammeln und Risikobewertungen vornehmen, bevor endgültige Regelungen getroffen werden.
- Alternativ zum Einigungsstellenverfahren sind auch andere Mediationsverfahren denkbar, die idealerweise durch interne oder externe Fachleute begleitet werden. Sie zielen darauf ab, eine konstruktive Kommunikation wiederherzustellen und nachhaltige Lösungen zu erarbeiten, ohne einen bindenden Spruch zu erzwingen. Wirtschaftsmediation erweist sich als besonders effizient, da sie deutlich schneller und kostengünstiger als Einigungsstellenverfahren ist und gleichzeitig die Beziehung zwischen den Betriebsparteien schont.
- Auch der strategische Einsatz von Anwälten kann helfen, emotionale Sachverhalte zu objektivieren und eine außergerichtliche Lösung zu ermöglichen, beispielsweise im Rahmen eines »Runden Tisches«, bei denen schwelende Konflikte im sachlichen Austausch ausgeräumt und gemeinsame Lösungsansätze entwickelt werden können.
- Bei gestörter Kommunikationsebene können niedrigschwellige Vier-Augen-Gespräche zwischen vertrauensvollen Kollegen oder Spitzengespräche zwischen Geschäftsführung und Betriebsratsspitze zielführend sein. Auch die Einschaltung externer Anwälte kann bei emotionalen Überlagerungen zu einer hilfreichen Objektivierung der Themen führen.

4.11 Verhältnis zu anderen Betriebsvereinbarungen

Autoren: Oliver Land, Dr. Jonas Singraven

Haben die Betriebsparteien eine Rahmenbetriebsvereinbarung IT abgeschlossen, steht diese neben der Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz. Die Inhalte beider Rahmenbetriebsvereinbarungen sollten aufeinander abgestimmt sein, d. h. sich ergänzen und keine Widersprüche auslösen.

Der Inhalt von Betriebsvereinbarungen, die zu spezifischen KI-Anwendungen geschlossen wurden, geht dem Inhalt der Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz grundsätzlich vor. Durch eine Übergangsregelung kann festgelegt werden, ob und in welcher Form Bestimmungen der Rahmenbetriebsvereinbarung zum KI-Einsatz auf KI-Vereinbarungen gelten, die bereits vor ihrem Abschluss mit dem Betriebsrat verhandelt und vereinbart wurden.

5 Anhang

Autor: Alexander Höcht

Regelungsgegenstand einer KI-Unternehmensrichtlinie

Eine Unternehmensrichtlinie ist im Gegensatz zu einer Betriebsvereinbarung keine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Vielmehr handelt es sich um schriftliche (also nicht nur mündliche) Weisungen des Arbeitgebers an alle oder eine bestimmte Gruppe von Mitarbeitenden (§ 106 GewO). Eine KI-Richtlinie enthält zusammengefasst Verhaltensanweisungen zu der Einführung, dem Betrieb und der Verwendung von KI-Tools. Die folgenden möglichen Regelungsgegenstände können auch in eine freiwillige (Rahmen)Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Dann aber kann sie der Arbeitgeber, ganz im Gegensatz zu einer Weisung, nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats wieder ändern. Weiterhin können bestimmte Punkte auch in einer Betriebsvereinbarung mit mitbestimmungspflichtigen Inhalten (z. B. zu einem bestimmten KI-Tool) erforderlich sein. Dies muss im Einzelfall geprüft werden.

Beispielsweise können die folgenden Regelungsgegenstände Teil einer Unternehmensrichtlinie werden. Es handelt sich hierbei um keine abschließende Aufzählung:

- Geltungsbereich (räumlich, persönlich, sachlich)
- Begriffsdefinitionen/Begriffsbestimmungen
- Ziele und Absichten, die mit der KI-Richtlinie verfolgt werden sollen
- Beschreibung der KI-Tools und der Funktionsweise (in einer Rahmenbetriebsvereinbarung kann eine nur allgemeine Beschreibung ausreichend sein)
- Regelungen zur Nutzung eines KI-Tools
- Notwendige Befugnisse und (Zugriffs-)Rechte der Mitarbeitenden
- Verhaltensanweisungen, ob, und wenn ja welche KI-Tools wie verwendet werden dürfen
- Nennung und Beschreibung der erlaubten beziehungsweise verbotenen KI-Tools (Anwendungsverbote), Beschränkung auf bestimmte KI-Tools, Beschränkung auf bestimmte Anbieter von KI-Tools, Bedingungen für die Nutzung anderer KI-Tools (Positiv- oder Negativliste der freigegebenen oder verbotenen KI-Tools)
- Nutzung nur betrieblich zur Verfügung gestellter KI-Tools
- Etwaige Schranken der Nutzung
- Konkrete Zweckbestimmung (Zweckbindung, Verarbeitungszweck, wenn personenbezogenen Daten verarbeitet werden) beziehungsweise Beschränkung auf bestimmte Nutzungszwecke beziehungsweise auf Nutzung in bestimmten Unternehmensbereichen (Nutzungsverbote), Bedingung für anderweitige Nutzung

- Privatnutzung gestattet oder ausgeschlossen
- Pflichten der Mitarbeitenden
- Haftung der Mitarbeitenden
- Bei der Nutzung von Hochrisiko-KI gemäß Art. 6 KI-Verordnung Einhaltung der Vorgaben des Art. 8 ff. KI-Verordnung
- Nutzung beziehungsweise Verbot nicht betrieblich zur Verfügung gestellter KI-Tools für betriebliche Zwecke und deren Vorgaben
- Festlegung der Zugriffswege auf KI-Anwendungen (Browser/Installation auf Gerät)
- Vorgaben an einen Prompt beziehungsweise deren Erstellung, z. B. keine Betriebsgeheimnisse, keine beleidigenden, diskriminierenden oder unangemessenen Inhalte, keine personenbezogenen Daten
- Festlegung von Vertraulichkeitsklassen
- Datenschutzrechtliche Vorgaben
- Verbot der Verletzung geistigen Eigentums
- Vorgaben an Sorgfaltspflicht des Mitarbeitenden bei der Verwendung eines KI-Tools
- Vorgaben zur Einbindung von Fachabteilungen, z. B. bezüglich der Prüfung Rechte Dritter, Betriebsgeheimnisse, personenbezogener Daten
- Dokumentationspflichten
- Regelungen zu Ergebnissen beziehungsweise Ausgaben eines KI-Tools
- Vorgaben an die Kennzeichnung der von KI generierten Daten oder Informationen (Informations-, Kennzeichnungs-, Offenlegungs- und Transparenzpflicht)
- Prüfungspflicht des Mitarbeitenden und Vorgaben bezüglich Ergebnisse beziehungsweise Ausgaben und deren Verwendung, z. B. hinsichtlich Vertraulichkeit, Richtigkeit (Unrichtigkeit oder verzerrte Ergebnisse, z. B. sog. »KI-Halluzinationen«), personenbezogener Daten, Rechte an den Ergebnissen beziehungsweise Ausgaben (z. B. Urheberrecht, Markenrecht)
- Vorgaben zur Einbindung von Fachabteilungen, z. B. bezüglich Richtigkeit, Berechtigung zur Verwendung
- Mitarbeitender ist letzte Entscheidungs- und Kontrollinstanz – KI-Tools bereiten Entscheidung als Empfehlung nur vor (Ausnahmen in Betriebsvereinbarung möglich)
- Mitarbeitender bleibt verantwortlich für das Ergebnis
- Weitergabe von KI-Ergebnissen an Dritte beziehungsweise Entgegennahme von Dritten
- Datenschutzregelungen beim Einsatz von KI
- Schulungs- und Trainingsangebote für Mitarbeitende; verpflichtende Schulung vor Nutzung der KI

- Ausschluss von Leistungskontrolle beziehungsweise Voraussetzungen einer Leistungskontrolle
- Ausschluss von Verhaltenskontrolle beziehungsweise Voraussetzung einer Verhaltenskontrolle
- Umgang mit den einer KI innewohnenden Änderungen beziehungsweise mit ihren fortwährenden Anpassungen
- Umgang mit Meinungsverschiedenheiten, z. B. Bildung einer Kommission
- Bildung eines KI-Boards
- Benennung eines Ansprechpartners beziehungsweise Bestellung eines KI-Beauftragten
- Aufstellung ethischer Leitlinien im Umgang mit KI
- Regelungen zu Sanktionen
- Inkrafttreten und Laufzeit

Bitkom vertritt mehr als 2.300 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 700 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.

Herausgeber

Bitkom e.V.

Albrechtstr. 10 | 10117 Berlin

Ansprechpartner/in

Adél Holdampf-Wendel | Bereichsleiterin Future of Work & Arbeitsrecht

T +49 30 27576-202 | a.holdampf@bitkom.org

Verantwortliches Bitkom-Gremium

AK Artificial Intelligence | AK Future of Work

AK Personal und Arbeitsrecht | AK Rechtsgestaltung und Compliance

Autorinnen und Autoren

Mareike Christine Gehrman | Adél Holdampf-Wendel |

Alexander Höcht | Carsten Hübscher | Oliver Land | Dr. Daniel Ludwig

Annabelle Marceau | Dr. Jonas Singraven | Olena Trotsenko

Copyright

Bitkom 2026

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im Bitkom zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Bitkom oder den jeweiligen Rechteinhabern.