



Whitepaper  
FÜR BETRIEBSRÄTE

# Handlungsempfehlungen EU AI Act

Neun konkrete Schritte für Betriebsräte zur  
Umsetzung der KI-Verordnung

Aktualisiert: Mai 2026

**TAPAUS** Technology & Consulting

[www.tapausconsulting.de](http://www.tapausconsulting.de) | [hello@tapausconsulting.de](mailto:hello@tapausconsulting.de) | 089-38169228

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
Der EU AI Act: Neue Pflichten, neue Chancen für Betriebsräte .....	3
Schritt 1: Bestandsaufnahme aller KI-Systeme .....	4
Vorgehen bei der Bestandsaufnahme.....	4
Schritt 2: Risikoklassifizierung nach EU AI Act.....	5
Schritt 3: Verbotene Praktiken identifizieren und abstellen .....	6
Schritt 4: Dokumentationspflichten durchsetzen.....	7
Schritt 5: Menschliche Aufsicht sicherstellen .....	8
Schritt 6: Transparenzpflichten umsetzen .....	9
Schritt 7: AI Literacy im Betriebsrat aufbauen .....	9
Schritt 8: Bestehende Betriebsvereinbarungen aktualisieren .....	10
Schritt 9: Laufende Überwachung etablieren.....	11
Prioritätsmatrix: Sofortmaßnahmen und mittelfristige Planung.....	12
Nächste Schritte .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

# Der EU AI Act: Neue Pflichten, neue Chancen für Betriebsräte

Mit dem EU AI Act hat die Europäische Union das weltweit erste umfassende Regelwerk für Künstliche Intelligenz geschaffen. Die Verordnung trat am 1. August 2024 in Kraft und entfaltet ihre Wirkung gestaffelt bis 2027. Für Betriebsräte bedeutet dies eine fundamentale Stärkung ihrer Position: Die regulatorischen Anforderungen an Transparenz, menschliche Aufsicht und Risikomanagement decken sich in weiten Teilen mit den Mitbestimmungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Dieses Whitepaper gibt Betriebsräten einen konkreten Handlungsleitfaden an die Hand. Neun Schritte führen systematisch von der Bestandsaufnahme bis zur laufenden Compliance-Überwachung. Jeder Schritt enthält praktische Hinweise zur Umsetzung und Verknüpfung mit den bestehenden Mitbestimmungsrechten.

Zeitplan EU AI Act: Verbotene Praktiken gelten seit Februar 2025. Hochrisiko-KI-Systeme unterliegen ab August 2026 den vollen Anforderungen. AI Literacy Pflichten gelten seit Februar 2025. Betriebsräte sollten jetzt handeln, um nicht in Zeitdruck zu geraten.

# Schritt 1: Bestandsaufnahme aller KI-Systeme

Der erste und wichtigste Schritt ist eine vollständige Erfassung aller im Unternehmen eingesetzten oder geplanten KI-Systeme. Viele Unternehmen unterschätzen die Zahl ihrer KI-Anwendungen erheblich, da intelligente Funktionen oft in bestehende Software integriert sind, ohne als KI gekennzeichnet zu werden.

## Vorgehen bei der Bestandsaufnahme

- **Systematische Abfrage an alle Fachabteilungen:** Welche Software nutzt maschinelles Lernen, algorithmische Entscheidungsunterstützung oder automatisierte Mustererkennung?
- **IT-Abteilung einbeziehen:** Welche Cloud-Dienste mit KI-Funktionalität sind im Einsatz? Welche APIs werden angebunden?
- **HR und Personalmanagement prüfen:** Bewerbermanagementsysteme, Leistungsbewertungstools, Schichtplanungsalgorithmen, Workforce Analytics.
- **Microsoft 365 Ökosystem analysieren:** Copilot, Viva Insights, Delve, MyAnalytics und weitere integrierte KI-Funktionen erfassen.
- **Geplante Einführungen dokumentieren:** Welche KI-Projekte befinden sich in Pilotierung oder Planung?

Das Ergebnis sollte ein strukturiertes Inventar sein, das für jedes System Name, Anbieter, Einsatzzweck, betroffene Beschäftigtengruppen und den aktuellen Stand der Mitbestimmung erfasst. Dieses Inventar bildet die Grundlage für alle weiteren Schritte.

# Schritt 2: Risikoklassifizierung nach EU AI Act

Der EU AI Act unterscheidet vier Risikostufen, die unterschiedliche regulatorische Anforderungen nach sich ziehen. Die korrekte Einordnung jedes Systems ist entscheidend für den weiteren Handlungsbedarf.

Risikostufe	Beschreibung	Beispiele im Betrieb	Anforderungen
Unannehmbares Risiko	Verbotene Praktiken	Social Scoring, Emotionserkennung am Arbeitsplatz, unterschwellige Manipulation	Vollständiges Verbot, sofortige Abschaltung
Hohes Risiko	KI in sensiblen Bereichen	Bewerbermanagement, Leistungsbewertung, Beförderungsentscheidungen, Zugangskontrolle	Vollständige Compliance: Risikomanagement, Datenqualität, Transparenz, menschliche Aufsicht
Begrenztes Risiko	Transparenzpflichten	Chatbots im Kundenservice, KI-generierte Texte, Deepfake-Erkennung	Kennzeichnungspflicht, Information der Nutzer
Minimales Risiko	Freiwillige Verhaltenskodizes	Spam-Filter, Autokorrektur, Rechtschreibprüfung	Keine spezifischen Anforderungen, Best Practices empfohlen

Betriebsräte sollten insbesondere Hochrisiko-Systeme identifizieren, da diese die umfangreichsten Compliance-Anforderungen auslösen und gleichzeitig die stärksten Mitbestimmungsrechte begründen.

**Tapaus führt für Betriebsräte strukturierte KI-Bestandsaufnahmen durch und klassifiziert alle identifizierten Systeme nach dem EU AI Act Risikomodell.**

[www.tapausconsulting.de/erstgesprach](http://www.tapausconsulting.de/erstgesprach)

# Schritt 3: Verbotene Praktiken identifizieren und abstellen

Seit Februar 2025 sind bestimmte KI-Praktiken vollständig verboten. Betriebsräte sollten prüfen, ob im Unternehmen Systeme eingesetzt werden, die unter diese Verbote fallen. Die Konsequenzen bei Verstößen sind erheblich: Bußgelder bis zu 35 Millionen Euro oder 7 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes.

- Systeme zur Bewertung sozialen Verhaltens (Social Scoring) im Beschäftigungskontext
- Emotionserkennung am Arbeitsplatz ohne legitimen Sicherheitsgrund
- Biometrische Echtzeit-Identifizierung in öffentlich zugänglichen Räumen (mit eng begrenzten Ausnahmen)
- KI-Systeme, die unterschwellige Techniken einsetzen, um Beschäftigte zu manipulieren
- Systeme, die Schwächen oder Vulnerabilitäten bestimmter Personengruppen ausnutzen

In der Praxis sind insbesondere Systeme zur Emotionserkennung in Videokonferenzen und Scoring-Systeme für Mitarbeiterbewertungen kritisch zu prüfen. Auch gamifizierte Leistungssysteme können unter bestimmten Umständen als manipulative Praktik eingestuft werden.

# Schritt 4: Dokumentationspflichten durchsetzen

Der EU AI Act verlangt für Hochrisiko-KI-Systeme eine umfassende technische Dokumentation. Diese Dokumentationspflichten korrespondieren mit dem Informationsanspruch des Betriebsrats nach §80 Abs. 2 BetrVG. Betriebsräte sollten die gesetzlichen Anforderungen nutzen, um Zugang zu relevanten Informationen einzufordern.

1. **Technische Beschreibung:** Allgemeine Beschreibung des KI-Systems einschließlich Zweckbestimmung, Entwickler, Version und Interaktion mit Hardware oder Software.
2. **Trainingsdaten und Datenqualität:** Informationen über verwendete Datensätze, Datenvorverarbeitung, Annahmen, bekannte Verzerrungen und Maßnahmen zur Bias-Minimierung.
3. **Leistungsmetriken:** Genauigkeit, Robustheit, Cybersicherheit und dokumentierte Grenzen des Systems.
4. **Risikomanagement:** Identifizierte Risiken, durchgeführte Bewertungen und implementierte Gegenmaßnahmen.
5. **Menschliche Aufsicht:** Beschreibung der Maßnahmen zur menschlichen Kontrolle und Eingriffsmöglichkeiten.
6. **Protokollierung:** Automatische Aufzeichnung von Ereignissen über die Lebensdauer des Systems (Logs).

# Schritt 5: Menschliche Aufsicht sicherstellen

Art. 14 EU AI Act verlangt, dass Hochrisiko-KI-Systeme so gestaltet werden, dass sie während ihrer Nutzung wirksam von natürlichen Personen beaufsichtigt werden können. Für Betriebsräte ist dies ein zentraler Ansatzpunkt: Die Anforderung an menschliche Aufsicht begründet konkrete Gestaltungsanforderungen, die in Betriebsvereinbarungen verankert werden sollten.

- Vollständiges Verständnis: Aufsichtspersonen müssen die Fähigkeiten und Grenzen des Systems verstehen können.
- Überwachung des Betriebs: Es müssen Werkzeuge und Methoden vorhanden sein, um Anomalien, Fehlfunktionen und unerwartetes Verhalten zu erkennen.
- Eingriffsmöglichkeit: Aufsichtspersonen müssen jederzeit in der Lage sein, das System zu stoppen oder seine Ausgabe zu übersteuern.
- Nichtverwendung: Es muss möglich sein, eine automatisierte Entscheidung nicht anzuwenden und stattdessen eine menschliche Entscheidung zu treffen.

Betriebsvereinbarungen sollten konkret regeln: Wer übt die menschliche Aufsicht aus? Welche Qualifikation ist erforderlich? Wie wird die Aufsicht dokumentiert? Welche Eskalationswege bestehen bei Anomalien?

## Schritt 6: Transparenzpflichten umsetzen

Transparenz ist ein Grundprinzip des EU AI Act. Beschäftigte, die mit KI-Systemen interagieren oder deren Entscheidungen von KI beeinflusst werden, haben ein Recht auf verständliche Information. Betriebsräte sollten darauf drängen, dass Transparenzpflichten nicht nur formal, sondern auch praktisch umgesetzt werden.

Konkret bedeutet dies: Klare Kennzeichnung, wo KI im Einsatz ist. Verständliche Erklärung, wie das System funktioniert und welche Daten es verarbeitet. Information über die Konsequenzen automatisierter Entscheidungen. Angabe von Ansprechpartnern bei Fragen oder Beschwerden. Diese Informationen müssen in einer Sprache und Form bereitgestellt werden, die für die betroffenen Beschäftigten verständlich ist.

## Schritt 7: AI Literacy im Betriebsrat aufbauen

Art. 4 EU AI Act verpflichtet Anbieter und Betreiber von KI-Systemen sicherzustellen, dass ihr Personal über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügt. Diese Pflicht gilt seit Februar 2025. Betriebsräte sollten diese Anforderung nutzen, um eigene Schulungsansprüche durchzusetzen und gleichzeitig die Qualifikation der Aufsichtspersonen im Unternehmen zu überwachen.

- **Grundlagenschulung für alle Betriebsratsmitglieder:** Was ist KI, wie funktioniert maschinelles Lernen, welche Risiken bestehen?
- **Vertiefung für Fachausschüsse:** Technische Details der im Unternehmen eingesetzten Systeme, Bewertungsmethoden, Prüfkriterien.
- **Schulungsanspruch nach §37 Abs. 6 BetrVG:** Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Schulungen, die für ihre Arbeit erforderlich sind. KI-Kompetenz ist heute unerlässlich.
- **Unternehmensweite AI Literacy überwachen:** Der Betriebsrat sollte prüfen, ob der Arbeitgeber seiner Schulungspflicht gegenüber allen betroffenen Beschäftigten nachkommt.

# Schritt 8: Bestehende Betriebsvereinbarungen aktualisieren

Der EU AI Act erfordert eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung bestehender Betriebsvereinbarungen. IT-Rahmenvereinbarungen, die vor dem AI Act geschlossen wurden, enthalten möglicherweise keine Regelungen zu KI-spezifischen Anforderungen wie Risikoklassifizierung, menschliche Aufsicht oder AI Literacy.

Regelungsbereich	Prüfpunkt	Handlungsbedarf
Definition KI-System	Enthält die BV eine Definition, die mit Art. 3 EU AI Act kompatibel ist?	BV-Definition an EU AI Act Legaldefinition anpassen
Risikoklassifizierung	Ist ein Verfahren zur Risikobewertung nach EU AI Act vorgesehen?	Klassifizierungsprozess in BV aufnehmen
Menschliche Aufsicht	Regelt die BV konkrete Aufsichtsmaßnahmen nach Art. 14?	Aufsichtsrollen und Verfahren definieren
Transparenz	Sind Informationspflichten gegenüber Beschäftigten ausreichend geregelt?	Transparenzregeln an EU AI Act Anforderungen angleichen
Dokumentation	Verlangt die BV eine dem EU AI Act entsprechende Dokumentation?	Dokumentationsanforderungen ergänzen
Schulung	Sind AI Literacy Anforderungen nach Art. 4 berücksichtigt?	Schulungspflichten und Nachweisverfahren aufnehmen

**Tapaus prüft bestehende Betriebsvereinbarungen auf EU AI Act Konformität und formuliert konkrete Ergänzungs- und Änderungsvorschläge.**

[www.tapausconsulting.de/erstgesprach](http://www.tapausconsulting.de/erstgesprach)

# Schritt 9: Laufende Überwachung etablieren

Compliance mit dem EU AI Act ist keine einmalige Aufgabe, sondern ein fortlaufender Prozess. KI-Systeme verändern sich durch Updates, neue Trainingsdaten und veränderte Einsatzbedingungen. Betriebsräte sollten Strukturen etablieren, die eine dauerhafte Überwachung sicherstellen.

- **Regelmäßige Überprüfungszyklen festlegen:** Mindestens halbjährliche Prüfung aller Hochrisiko-Systeme auf Veränderungen und neue Risiken.
- **Informationsflüsse sichern:** Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, dass der Betriebsrat über geplante Updates, neue KI-Systeme und Vorfälle unverzüglich informiert wird.
- **Monitoring-Kennzahlen definieren:** Welche Metriken werden überwacht? Fehlerquoten, Diskriminierungsindikatoren, Beschwerden, Aufsichtseingriffe.
- **Eskalationsverfahren vereinbaren:** Was geschieht bei Auffälligkeiten? Wer entscheidet über vorläufige Abschaltung? Welche Fristen gelten?
- **Jahresbericht des Arbeitgebers einfordern:** Zusammenfassung aller KI-bezogenen Aktivitäten, Vorfälle und Maßnahmen im vergangenen Jahr.

# Prioritätsmatrix: Sofortmaßnahmen und mittelfristige Planung

Priorität	Maßnahme	Frist	Verantwortung
SOFORT	Verbotene Praktiken identifizieren und abstellen	Bereits fällig seit 02/2025	Arbeitgeber, BR-Überwachung
SOFORT	AI Literacy Pflichten prüfen und einfordern	Bereits fällig seit 02/2025	Arbeitgeber, BR-Schulung
DRINGEND	KI-Bestandsaufnahme durchführen	Bereits fällig seit Q3/2025	Betriebsrat mit Sachverständigem
DRINGEND	Risikoklassifizierung aller Systeme	Bereits fällig seit Q4/2025	Betriebsrat mit Sachverständigem
DRINGEND	Bestehende BVs auf EU AI Act Konformität prüfen	Nach Bedarf	Betriebsrat
WICHTIG	Menschliche Aufsicht für Hochrisiko-Systeme regeln	Nach Bedarf	Arbeitgeber und Betriebsrat
WICHTIG	Laufende Überwachungsstrukturen aufbauen	Nach Bedarf	Betriebsrat mit Sachverständigem
WICHTIG	Vollständige Compliance aller Hochrisiko-Systeme	Nach Bedarf	Arbeitgeber

Die Umsetzung des EU AI Act ist komplex, aber mit systematischem Vorgehen beherrschbar. Tapaus begleitet Betriebsräte durch alle neun Schritte, von der ersten Bestandsaufnahme bis zur laufenden Überwachung.

**Kontaktieren Sie uns für eine unverbindliche Erstberatung**

[www.tapausconsulting.de/erstgesprach](http://www.tapausconsulting.de/erstgesprach)

# Über Tapaus Technology & Consulting

Tapaus ist eines der wenigen Beratungsunternehmen in Deutschland, das zertifizierten technischen IT-Sachverstand und juristische Betriebsverfassungsrechtskompetenz unter einem Dach vereint. Für Betriebsräte bedeutet das: Eine Beauftragung, eine Rechnung, ein Ansprechpartner.

[www.tapausconsulting.de](http://www.tapausconsulting.de) | [hello@tapausconsulting.de](mailto:hello@tapausconsulting.de)

## **Hinweis:**

Dieses Dokument dient der allgemeinen Information und ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall.

**Weitere hilfreiche Whitepapers und Vorlagen finden Sie auf:**

**[www.tapausconsulting.de](http://www.tapausconsulting.de)**