



Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung

Eckpfeiler einer zukunftssicheren
Betriebsvereinbarung für den KI-Einsatz

Aktualisiert: Mai 2026

Warum dieses Dokument?

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt in einem Tempo, das bestehende Regelungsmodelle an ihre Grenzen bringt. Microsoft aktualisiert seinen Copilot im Wochenrhythmus, KI-Modelle wechseln alle sechs Wochen, und der EU AI Act schafft neue Compliance-Pflichten, die direkt in die betriebliche Mitbestimmung hineinwirken.

Betriebsräte stehen vor einer doppelten Herausforderung: Sie müssen die Rechte der Beschäftigten schützen und gleichzeitig die technologische Handlungsfähigkeit des Unternehmens gewährleisten. Wer beides erreichen will, braucht einen strukturierten Rahmen für die Mitbestimmung beim KI-Einsatz.

Dieser Leitfaden liefert genau das. Er verbindet die aktuelle Rechtslage mit praxistauglichen Handlungsempfehlungen und zeigt Schritt für Schritt, wie eine moderne Betriebsvereinbarung für den KI-Einsatz aufgebaut werden kann.

Zielgruppe

- Betriebsräte, die den KI-Einsatz im Unternehmen mitgestalten wollen
- Personalverantwortliche und HR-Abteilungen, die KI-Systeme rechtskonform einführen müssen
- Datenschutzbeauftragte, die KI-Verarbeitung bewerten und begleiten
- Geschäftsführungen, die eine tragfähige Regelungsgrundlage für den KI-Einsatz suchen
- IT-Verantwortliche, die technische Anforderungen in den Mitbestimmungsprozess einbringen

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.

Inhaltsverzeichnis

Warum dieses Dokument?	2
Zielgruppe.....	2
Inhaltsverzeichnis	3
1. Executive Summary.....	4
2. KI in der Arbeitswelt: Anwendungsfelder und Dynamik.....	4
2.1 Wo KI heute im Einsatz ist.....	4
2.2 Die Dynamik moderner KI-Systeme.....	5
2.3 Strategien zur Regelung des KI-Einsatzes	5
3. Relevante Rechtsrahmen für die Mitbestimmung.....	6
3.1 Arbeitsrechtliche Grundlagen.....	6
Erzwingbare Mitbestimmungsrechte	6
Das Sachverständigenrecht bei KI	6
3.2 Datenschutzrecht	7
3.3 EU AI Act (KI-Verordnung).....	7
Risikokategorien	7
Pflichten für Betreiber (Art. 26 KI-VO)	7
Zeitplan und Ausblick	8
3.4 EU-Plattformarbeitsrichtlinie	8
4. Eckpfeiler einer KI-Rahmenbetriebsvereinbarung.....	9
4.1 Ziele und Grundsätze.....	9
4.2 Geltungsbereich.....	9
4.3 Das Ampelsystem: Risikostufen und Verfahren.....	9
4.4 Der KI-Ausschuss	10
4.5 Einführung und Veränderung von KI-Systemen	10
4.6 Betroffenenrechte und Transparenz	10
4.7 Mitarbeiterpflichten und Haftung.....	11
4.8 Schulung und Qualifizierung	11
4.9 Verhaltens- und Leistungskontrolle.....	11
4.10 Kontrollrechte des Betriebsrats.....	11
4.11 Konfliktlösung.....	12
5. Checkliste: Regelungsgegenstände einer KI-Rahmenbetriebsvereinbarung	13
6. Handlungsempfehlungen.....	14

1. Einführung

36 Prozent der deutschen Unternehmen setzen bereits Künstliche Intelligenz ein, fast doppelt so viele wie im Vorjahr. Weitere 47 Prozent planen oder diskutieren den Einsatz. KI ist kein Zukunftsthema mehr, sondern betriebliche Realität.

Gleichzeitig fehlt in vielen Unternehmen eine belastbare Regelungsgrundlage. Bestehende IT-Betriebsvereinbarungen decken KI-spezifische Risiken nicht ab. Einzelfallabstimmungen verlangsamen die Einführung. Die Rechtslage durch EU AI Act, DSGVO und aktuelle Rechtsprechung wird zunehmend komplex.

Dieser Leitfaden bietet Betriebsräten und Unternehmen eine strukturierte Orientierung. Er analysiert die relevanten Rechtsrahmen, beschreibt praxiserprobte Regelungsmodelle und entwickelt die zentralen Eckpfeiler einer Rahmenbetriebsvereinbarung für den KI-Einsatz.

Das Ziel: Mitbestimmung, die Beschäftigte schützt, ohne betriebliche Innovation zu blockieren.

2. KI in der Arbeitswelt: Anwendungsfelder und Dynamik

2.1 Wo KI heute im Einsatz ist

KI-Systeme durchdringen mittlerweile nahezu alle Unternehmensbereiche. Die folgende Übersicht zeigt beispielhaft die wichtigsten Einsatzfelder und ihre mitbestimmungsrechtliche Relevanz:

Bereich	Typische KI-Anwendungen	Mitbestimmungsrelevanz
Personalwesen	Automatisierte Lebenslaufanalysen, KI-gestützte Leistungsbewertung, Skill-Inferenz, Workforce-Planning	Sehr hoch (Hochrisiko nach EU AI Act Anhang III Nr. 4)
Office Automation	Copilot-Systeme, Meeting-Protokollierung, E-Mail-Entwürfe, Dokumentenanalyse	Hoch (Überwachungspotenzial nach §87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)
Kundenservice	Chatbots, Recommendation Engines, Churn-Prediction, Kundenprofilerstellung	Mittel bis hoch
Compliance	Anomalie-Erkennung, automatisiertes Regulatory Monitoring, Whistleblowing-Systeme	Hoch
Fertigung/Logistik	Qualitätskontrolle, vorausschauende Wartung, Routenoptimierung, Lagerrobotik	Mittel

2.2 Die Dynamik moderner KI-Systeme

Was KI-Systeme von klassischer IT unterscheidet, ist ihre inhärente Veränderlichkeit. Drei Faktoren treiben diese Dynamik:

Lernfähigkeit: KI-Modelle verändern ihr Verhalten durch neue Trainingsdaten, ohne dass ein Entwickler eingreift. Ein Modell, das heute faire Empfehlungen ausspricht, kann nach einem Update systematische Verzerrungen aufweisen.

Update-Zyklen: SaaS-Anbieter aktualisieren ihre Systeme im Wochen- oder sogar Tagesrhythmus. Der Betriebsrat hat auf diese Zyklen keinen Einfluss und wird häufig nicht vorab informiert.

Funktionserweiterungen: Ein Copilot, der bei Vertragsabschluss ausschließlich Texte zusammenfasste, kann durch ein Update plötzlich eigenständig E-Mails versenden, Leistungsdaten aggregieren oder Arbeitszeitmuster analysieren.

§87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Der Mitbestimmungstatbestand wird bei jeder wesentlichen Funktionsänderung eines Systems neu ausgelöst. Es kommt nicht auf die Absicht des Arbeitgebers an, sondern auf die objektive Eignung zur Verhaltens- oder Leistungsüberwachung.

2.3 Strategien zur Regelung des KI-Einsatzes

Für die Regelung des KI-Einsatzes kommen grundsätzlich vier Ansätze in Betracht:

1. Keine strukturierte Regelung: Die riskanteste Variante. Einzelentscheidungen ad hoc, ohne verlässlichen Rahmen.
2. KI-Leitlinien als Ergänzung bestehender Regelungen: Eine KI-Unternehmensrichtlinie definiert Nutzungsregeln, ersetzt aber keine Mitbestimmung.
3. Integration in die IT-Rahmenbetriebsvereinbarung: Pragmatisch, aber oft nicht differenziert genug für die spezifischen Risiken von KI.
4. Eigenständige KI-Rahmenbetriebsvereinbarung: Der strukturierteste Ansatz. Eigene Verfahren, Risikokategorien und Eskalationswege speziell für KI.

Unsere Empfehlung: Eine eigenständige KI-Rahmenbetriebsvereinbarung bietet den klarsten Regelungsrahmen. Sie ermöglicht eine differenzierte Behandlung verschiedener KI-Risikostufen und lässt sich flexibel an neue Entwicklungen anpassen.

3. Relevante Rechtsrahmen für die Mitbestimmung

3.1 Arbeitsrechtliche Grundlagen

Erzwingbare Mitbestimmungsrechte

Das zentrale Mitbestimmungsrecht bei KI-Systemen ergibt sich aus **§87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**. Danach hat der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Entscheidend ist die objektive Eignung des Systems zur Überwachung. Ob der Arbeitgeber die Überwachungsfunktion nutzen will, spielt keine Rolle.

Bei KI-Systemen ist der Anwendungsbereich besonders weit gefasst, weil nahezu jedes KI-System Nutzerdaten verarbeitet und damit potenziell zur Verhaltens- oder Leistungsüberwachung geeignet ist.

Weitere relevante Mitbestimmungstatbestände betreffen die Ordnung des Betriebs (§87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), die Urlaubsplanung (§87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG), den Gesundheitsschutz (§87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) sowie KI-gestützte Auswahlrichtlinien (§95 Abs. 2a BetrVG).

§95 Abs. 2a BetrVG: Kommt KI bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen oder Kündigungen zum Einsatz, bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats.

Das Sachverständigenrecht bei KI

Der Gesetzgeber hat mit **§80 Abs. 3 S. 2 BetrVG** eine wichtige Erleichterung geschaffen: Bei KI-Systemen gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen stets als erforderlich. Eine gesonderte Begründung der Erforderlichkeit ist nicht notwendig. Die Kosten trägt der Arbeitgeber nach §40 BetrVG.

In der Praxis bedeutet das: Betriebsräte können und sollten bei jeder KI-Einführung externen Sachverstand hinzuziehen, um die technischen Implikationen, Datenflüsse und Überwachungspotenziale professionell bewerten zu lassen.

Ihr Betriebsrat plant die Einführung eines KI-Systems mitzugestalten?

Tapaus vereint zertifizierten IT-Sachverstand und juristische Kompetenz unter einem Dach.
Die Kosten trägt der Arbeitgeber (§40 BetrVG).

Jetzt kostenloses Erstgespräch vereinbaren: www.tapausconsulting.de/contact

3.2 Datenschutzrecht

Die datenschutzrechtlichen Anforderungen an den KI-Einsatz sind durch aktuelle Rechtsprechung erheblich verschärft worden. Drei Entwicklungen sind besonders relevant:

§26 BDSG ist unanwendbar: Der Europäische Gerichtshof hat klargestellt, dass §26 Abs. 1 BDSG als nationale Regelung zum Beschäftigtendatenschutz unionsrechtswidrig ist (EuGH, 20.03.2023, C-34/21). Das Bundesarbeitsgericht hat dies bestätigt (BAG, 08.05.2025, 8 AZR 209/21). Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext muss unmittelbar an Art. 6 DSGVO gemessen werden.

Betriebsvereinbarungen dürfen die DSGVO nicht unterschreiten: Eine Betriebsvereinbarung kann keine Datenverarbeitung legitimieren, die nach den Mindeststandards der DSGVO unzulässig wäre (EuGH, 19.12.2024, C-65/23).

Recht auf Erklärbarkeit: Der EuGH verlangt, dass Betroffene eine verständliche Erklärung erhalten, wie eine automatisierte Entscheidung zustande kommt. Quellcode oder mathematische Formeln allein genügen nicht (EuGH, 27.02.2025, C-203/22). Kann ein KI-System seine Entscheidungen nicht nachvollziehbar erklären, ist dessen Einsatz datenschutzrechtlich problematisch.

Art. 22 DSGVO verbietet Entscheidungen, die ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhen und rechtliche oder ähnliche Wirkung entfalten. Eine rein formale menschliche Beteiligung genügt nicht. Der Mensch muss echten Entscheidungsspielraum haben.

3.3 EU AI Act (KI-Verordnung)

Die KI-Verordnung (VO 2024/1689) führt einen risikobasierten Regulierungsansatz ein, der unmittelbare Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung hat.

Risikokategorien

Kategorie	Beschreibung	Beispiele im Arbeitskontext
Verboten (Art. 5)	Unannehmbare Risiken für Grundrechte	Social Scoring, Emotionserkennung am Arbeitsplatz (außer medizinische/sicherheitstechnische Gründe)
Hochrisiko (Anhang III Nr. 4)	KI in Beschäftigung und Personalmanagement	KI-gestützte Personalauswahl, Leistungsbewertung, Beförderungsentscheidungen, Aufgabenzuweisung
Transparenzrisiko (Art. 50)	Interaktion mit KI muss erkennbar sein	Chatbots, KI-generierte Inhalte, Copilot-Systeme
Geringes Risiko	Minimale Regulierung	Spam-Filter, Autokorrektur, einfache Sortieralgorithmen

Pflichten für Betreiber (Art. 26 KI-VO)

Unternehmen, die KI-Systeme einsetzen, treffen als Betreiber umfangreiche Pflichten:

- Bestimmungsgemäße Nutzung sicherstellen und dokumentieren
- Kompetentes Personal für die Beaufsichtigung einsetzen
- Qualität der Eingabedaten überwachen
- Arbeitnehmervertretung vor Inbetriebnahme von Hochrisiko-KI informieren
- Betroffenen bei Einzelfallentscheidungen ein Recht auf Erklärung gewähren
- Melde- und Dokumentationspflichten erfüllen

Art. 2 Abs. 11 KI-VO: Die Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG gelten unverändert neben der KI-Verordnung. Die KI-VO ersetzt die betriebliche Mitbestimmung nicht, sondern ergänzt sie.

Zeitplan und Ausblick

Die Pflichten für Hochrisiko-KI gelten voraussichtlich ab dem 2. August 2026, wobei der Digital Omnibus der EU-Kommission eine Verschiebung auf den 2. Dezember 2027 vorsieht (Trilogverhandlungen laufen). Die KI-Kompetenzpflicht nach Art. 4 KI-VO gilt bereits seit dem 2. Februar 2025.

Zusätzlich plant die EU-Kommission eine Initiative zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz, die Lücken in KI-VO, DSGVO und Plattformarbeitsrichtlinie schließen soll. Ein Gesetzesvorschlag wird bis Ende 2026 erwartet.

3.4 EU-Plattformarbeitsrichtlinie

Die bis zum 2. Dezember 2026 umzusetzende Plattformarbeitsrichtlinie enthält Vorgaben, die über die KI-VO hinausgehen. Sie verbietet die Verarbeitung emotionaler und psychischer Zustände mittels automatisierter Systeme absolut, ohne Zustimmungsoption. Sie verlangt eine menschliche Aufsicht bei automatisierten Entscheidungen mit regelmäßiger Bewertung gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern. Besonders relevant: Die Richtlinie erfasst alle automatisierten Systeme, nicht nur KI im engeren Sinne.

Die Rechtslage ist komplex und ändert sich laufend.

Tapaus beobachtet die regulatorische Entwicklung kontinuierlich und berät Betriebsräte zu den konkreten Auswirkungen auf ihre Betriebsvereinbarungen.

[Jetzt Beratungstermin vereinbaren: www.tapausconsulting.de/contact](http://www.tapausconsulting.de/contact)

4. Eckpfeiler einer KI-Rahmenbetriebsvereinbarung

Eine wirksame Rahmenbetriebsvereinbarung für den KI-Einsatz muss drei Anforderungen gleichzeitig erfüllen: rechtliche Belastbarkeit, praktische Handhabbarkeit und Anpassungsfähigkeit an technologische Veränderungen. Die folgenden Eckpfeiler bilden das Fundament.

4.1 Ziele und Grundsätze

Die Rahmen-BV sollte klare Leitsätze formulieren, die den verantwortungsvollen Umgang mit KI im Unternehmen definieren. Diese Grundsätze bilden den stabilen Kern, während sich die technischen Details verändern dürfen.

Zentrale Ziele sind die Sicherstellung der Mitbestimmung bei gleichzeitiger Ermöglichung eines zügigen KI-Einsatzes, der Schutz der Beschäftigten vor unverhältnismäßiger Überwachung, die Gewährleistung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie die Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen.

Praxistipp: Definieren Sie in der Rahmen-BV feste Workflows und vordefinierte Checklisten, die den Mitbestimmungsprozess beschleunigen. Ein Kritikalitätsscore kann vorab festlegen, welche Beteiligungstiefe bei welchem Systemtyp erforderlich ist.

4.2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich einer Rahmen-BV sollte möglichst weit gefasst werden, um alle relevanten KI-Anwendungen zu erfassen.

Räumlich: Bei Konzernen empfiehlt sich eine Konzernbetriebsvereinbarung, um einheitliche Standards sicherzustellen.

Persönlich: Alle Mitarbeitenden im Sinne von §5 BetrVG, einschließlich Leiharbeitnehmer. Leitende Angestellte (§5 Abs. 3 BetrVG) sind in der Regel ausgenommen.

Sachlich: Alle KI-Systeme im Sinne der KI-Verordnung, die im Betrieb eingesetzt oder erprobt werden, einschließlich eingebetteter KI-Funktionen in bestehenden Systemen.

4.3 Das Ampelsystem: Risikostufen und Verfahren

Nicht jede KI-Einführung erfordert denselben Prüfaufwand. Ein Ampelsystem differenziert nach dem Risikoprofil und definiert für jede Stufe ein angemessenes Verfahren:

Stufe	Risiko	Beispiel	Verfahren
Grün (Kat. 1)	Minimal	Autokorrektur, Spam-Filter, einfache Sortierung	Information an BR, Dokumentation im KI-Verzeichnis
Gelb (Kat. 2)	Begrenzt	Neues Reporting, erweiterte Suchfunktion, Copilot-Basisfunktionen	Kurzprüfung durch KI-Ausschuss (5 Werktage)
Rot (Kat. 3)	Hoch	ChatGPT Enterprise, KI-basierte Schichtplanung, Copilot mit Datenanalyse	Vollständige Prüfung, ggf. Sachverständiger
Rot+ (Kat. 4)	Hochrisiko (EU AI Act)	KI-gestützte Personalauswahl, automatisierte Leistungsbewertung	Sachverständige obligatorisch, DSFA, vollständige BV

Entscheidend: Die Einstufung erfolgt anhand objektiver Kriterien, die in der Rahmen-BV definiert sind, und nicht nach dem einseitigen Urteil des Arbeitgebers. Ein standardisierter KI-Steckbrief dokumentiert Zweck, Funktionsweise, verarbeitete Daten und vorläufige Risikoklassifizierung jedes Systems.

4.4 Der KI-Ausschuss

Statt bei jedem KI-Update eine Betriebsratssitzung einzuberufen, kann ein spezialisierter **KI-Ausschuss nach §28 BetrVG** eingerichtet werden. Dieser Ausschuss trifft sich regelmäßig mit der IT-Abteilung, sichtet anstehende Änderungen und entscheidet im Rahmen der definierten Kriterien eigenständig über Systeme der Kategorie 1 und 2.

Systeme der Kategorie 3 und 4 werden an den Gesamtbetriebsrat eskaliert. Dieser Ansatz ermöglicht zeitnahe Reaktionen, ohne den Gesamtbetriebsrat permanent mit technischen Detailentscheidungen zu belasten.

§28 BetrVG: Der Betriebsrat kann Ausschüsse bilden und diesen bestimmte Aufgaben übertragen. Bei Rahmen-BVs ist zu beachten, dass KI-Ausschüsse Regelungsabreden treffen können, aber keine eigenständigen Betriebsvereinbarungen.

4.5 Einführung und Veränderung von KI-Systemen

Die Rahmen-BV sollte ein klares Verfahren für die Einführung neuer und die Veränderung bestehender KI-Systeme definieren:

5. Antrag: Der Arbeitgeber stellt den KI-Steckbrief bereit und nimmt eine vorläufige Risikoeinstufung vor.
6. Prüfung: Je nach Risikostufe prüft der KI-Ausschuss oder der Gesamtbetriebsrat, ggf. unter Hinzuziehung eines Sachverständigen.
7. Testbetrieb: Bei Systemen der Kategorie 3 und 4 empfiehlt sich ein befristeter Pilotbetrieb mit Human-in-the-Loop-Prinzip.
8. Freigabe oder Eskalation: Der KI-Ausschuss erteilt die Freigabe oder eskaliert an den Betriebsrat.
9. Dokumentation: Aufnahme in das zentrale KI-Verzeichnis mit Risikobewertung und Genehmigungsstatus.

Für Notfälle: Bei akuter Bedrohungslage (Cyberangriffe, kritische Sicherheitslücken) muss die BV ein Fast-Track-Verfahren vorsehen. Der Arbeitgeber darf Sofortmaßnahmen ergreifen, muss den Betriebsrat innerhalb von 24 Stunden informieren. Die Maßnahme wird binnen 5 Werktagen nachträglich legitimiert oder aufgehoben und ist automatisch auf 30 Tage befristet.

4.6 Betroffenenrechte und Transparenz

Die Rahmen-BV sollte die Informationspflichten gegenüber den Beschäftigten klar regeln:

- Art. 50 KI-VO: Beschäftigte müssen wissen, wenn sie mit einem KI-System interagieren.
- Art. 26 Abs. 7 KI-VO: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat und betroffene Arbeitnehmer vor Inbetriebnahme von Hochrisiko-KI informieren.
- DSGVO Art. 12 ff.: Alle Betroffenenrechte (Auskunft, Berichtigung, Löschung) gelten unabhängig von der Risikoeinstufung.
- Art. 22 DSGVO: Beschäftigte haben das Recht, nicht einer ausschließlich automatisierten Entscheidung unterworfen zu werden.

4.7 Mitarbeiterpflichten und Haftung

Neben Rechten entstehen durch den KI-Einsatz auch Pflichten für Beschäftigte:

- Kennzeichnungspflicht: KI-generierte Ergebnisse müssen als solche gekennzeichnet werden.
- Prüfungspflicht: Beschäftigte bleiben verantwortlich für das Ergebnis und müssen KI-Ausgaben auf Richtigkeit prüfen (Stichwort: KI-Halluzinationen, Urheberrecht).
- Vertraulichkeit: Keine Eingabe von Betriebsgeheimnissen oder personenbezogenen Daten in öffentlich zugängliche KI-Systeme.
- Der Mensch bleibt die letzte Entscheidungs- und Kontrollinstanz (Human-in-the-Loop).

Wichtig: Ein Pflichtverletzungsvorwurf setzt voraus, dass die Beschäftigten zuvor zu den konkreten Haftungsgefahren geschult wurden. Bei vorsätzlicher Eingabe von Geschäftsgeheimnissen in öffentliche KI drohen jedoch unmittelbare arbeitsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen.

4.8 Schulung und Qualifizierung

Die KI-Kompetenzpflicht nach **Art. 4 KI-VO** gilt bereits seit dem 2. Februar 2025. Unternehmen müssen sicherstellen, dass alle Personen, die mit KI-Systemen arbeiten, über ausreichende Kompetenzen verfügen.

Kurze Webinare oder Kurzschulungen zu KI-Tools sind in der Regel nicht mitbestimmungspflichtig nach §98 BetrVG. Sobald jedoch die Einführung von KI zu wesentlichen Tätigkeitsänderungen führt, kann der Betriebsrat nach §97 Abs. 2 BetrVG Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen verlangen.

Praxistipp: Vermeiden Sie allzu starre Dauerabreden zu Schulungsinhalten in der Rahmen-BV. Das Feld ist hochdynamisch. Regeln Sie stattdessen den Prozess: Wer entscheidet über Schulungsbedarf, wie wird der Bedarf ermittelt, welche Mindeststandards gelten.

4.9 Verhaltens- und Leistungskontrolle

Die Verhaltens- und Leistungskontrolle durch KI wirft zwei neue Fragestellungen auf:

Erstens: KI-Systeme sammeln bei der Nutzung umfangreiche Daten über das Arbeitsverhalten. Trainingsdaten enthalten Mitarbeitereingaben, Copilot-Systeme protokollieren Interaktionen. Ob und wie diese Daten für Kontrollzwecke ausgewertet werden dürfen, ist datenschutzrechtlich hochumstritten. Die Rahmen-BV sollte eine klare Zusage enthalten, dass solche Daten nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle herangezogen werden.

Zweitens: KI, die unmittelbar zur Leistungskontrolle eingesetzt wird (z.B. automatisierte E-Mail-Auswertung, Logfile-Analyse), fällt als Hochrisiko-KI nach Anhang III Nr. 4 b) KI-VO unter die strengsten Regulierungsanforderungen.

4.10 Kontrollrechte des Betriebsrats

Die Rahmen-BV sollte die Kontrollrechte des Betriebsrats konkret ausgestalten:

- Einsicht in technische Dokumentationen und Algorithmen-Beschreibungen
- Information über alle Änderungen an eingesetzten KI-Systemen
- Transparenz über Trainingsdaten und Entscheidungslogiken
- Einsicht in Protokolldaten unter Beachtung der Datensparsamkeit
- Regelmäßige Evaluierungsphasen und Updates
- Recht auf Hinzuziehung eines Sachverständigen bei jeder KI-bezogenen Fragestellung

4.11 Konfliktlösung

Für den Fall, dass sich die Betriebsparteien nicht einigen können, sollte die Rahmen-BV ein mehrstufiges Konfliktlösungsmodell vorsehen:

10. Niedrigschwellige Gespräche: Vier-Augen-Gespräche zwischen BR-Vorsitzendem und Arbeitgebervertreter.
11. Paritätische Kommission: Je zwei Vertreter beider Seiten, ggf. mit befristeter Duldungsvereinbarung und Monitoring.
12. Mediation: Internes oder externes Mediationsverfahren als schnellere und kostengünstigere Alternative zur Einigungsstelle.
13. Einigungsstelle nach §76 BetrVG: Als formelles Verfahren. Empfehlung: In der Rahmen-BV bereits akzeptable Vorsitzende vorab festlegen.

Jede Eskalationsstufe sollte mit einer Frist versehen sein, damit Konflikte nicht den gesamten KI-Einsatz blockieren.

Von der Erstberatung bis zur Einigungsstelle: Tapaus begleitet Betriebsräte durch den gesamten Mitbestimmungsprozess.

Zertifizierter IT-Sachverstand und juristische Kompetenz aus einer Hand.

Seit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 ist bei der Beurteilung von KI-Systemen (einschließlich Microsoft Copilot) keine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber mehr erforderlich. Alle Kosten trägt der Arbeitgeber (§40 BetrVG).

[Jetzt Dauermandat anfragen: www.tapausconsulting.de/contact](http://www.tapausconsulting.de/contact)

5. Checkliste: Regelungsgegenstände einer KI-Rahmenbetriebsvereinbarung

Die folgende Checkliste fasst die zentralen Regelungsgegenstände zusammen, die eine KI-Rahmenbetriebsvereinbarung abdecken sollte:

Nr.	Regelungsgegenstand	Pflicht/Empfehlung
1	Ziele und Grundsätze des KI-Einsatzes	Empfohlen
2	Definition von KI im Sinne der BV	Pflicht
3	Geltungsbereich (räumlich, persönlich, sachlich)	Pflicht
4	Risikokategorien und Ampelsystem	Empfohlen
5	KI-Steckbrief (Standardformular)	Empfohlen
6	Einführungsverfahren nach Risikostufe	Pflicht
7	KI-Ausschuss: Zusammensetzung und Befugnisse	Empfohlen
8	Informations- und Unterrichtungspflichten an BR	Pflicht
9	Betroffenenrechte und Transparenzpflichten	Pflicht
10	Mitarbeiterpflichten und Haftungsregelungen	Empfohlen
11	Schulung und Qualifizierung	Pflicht (Art. 4 KI-VO)
12	Verbot/Einschränkung der Leistungskontrolle	Pflicht
13	Datenschutz und DSFA-Verfahren	Pflicht
14	Kontrollrechte des Betriebsrats	Pflicht
15	Sachverständigenbeauftragung	Empfohlen
16	Notfall- und Fast-Track-Verfahren	Empfohlen
17	Testbetrieb und Evaluierungsklauseln	Empfohlen
18	Konfliktlösungsmechanismen	Empfohlen
19	Verhältnis zu anderen BVen	Pflicht
20	Review-Zyklen und Aktualisierungsverfahren	Empfohlen

6. Handlungsempfehlungen

Fünf Sofortmaßnahmen für Betriebsräte:

- 1. Bestandsaufnahme durchführen:** Welche KI-Systeme und KI-Funktionen werden im Betrieb bereits eingesetzt? Sind alle durch eine aktuelle Betriebsvereinbarung abgedeckt? Eine systematische Prüfung deckt häufig KI-Einsatz auf, der dem Betriebsrat nicht bekannt war.
- 2. KI-Rahmenbetriebsvereinbarung initiieren:** Ersetzen Sie anlassbezogene Einzelabstimmungen durch eine strukturierte Rahmen-BV mit Ampelsystem, KI-Steckbrief und klaren Verfahrenswegen.
- 3. KI-Ausschuss einrichten:** Bilden Sie einen spezialisierten Ausschuss nach §28 BetrVG, der zeitnah auf neue Systeme und Änderungen reagieren kann, ohne den Gesamtbetriebsrat permanent zu binden.
- 4. Sachverständigen-Dauermandat beauftragen:** Einmalige Gutachten reichen in einer Welt permanenter KI-Updates nicht aus. Beauftragen Sie einen Sachverständigen, der Ihren Betriebsrat kontinuierlich begleitet: bei der Prüfung neuer Systeme, im KI-Ausschuss, bei regulatorischen Änderungen und bei der Schulung.
- 5. KI-Kompetenz aufbauen:** Investieren Sie in die Weiterbildung Ihrer Betriebsratsmitglieder. Nur wer die Technologie versteht, kann die Mitbestimmung wirksam ausüben.

Rechtliche Grundlagen für alle Empfehlungen

§87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Mitbestimmung technische Einrichtungen), §80 Abs. 2 und 3 BetrVG (Informationsrecht und Sachverständige), §80 Abs. 3 S. 2 BetrVG (Erforderlichkeitsfiktion bei KI), §95 Abs. 2a BetrVG (Auswahlrichtlinien), §28 BetrVG (Ausschussbildung), §40 BetrVG (Kostentragung), §77 BetrVG (Betriebsvereinbarungen), EU AI Act VO 2024/1689 (insb. Art. 4, 5, 26, Anhang III), DSGVO Art. 5, 6, 9, 12 ff., 22, 35, 88.



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/downloads