MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG

über den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Unternehmen

Unternehmen	[Name des Unternehmens]
Arbeitgeber	[Vertretungsberechtigte Person]
Betriebsrat	[Betriebsrat / Gesamtbetriebsrat]
Version	[1.0]
Abschlussdatum	[TT.MM.JJJJ]
Inkrafttreten	[TT.MM.JJJJ]
Überprüfung	vierteljährlich sowie anlassbezogen

PHO-Consulting Arbeitsmuster

Diese Vorlage ist vor Abschluss an Unternehmen, Zuständigkeiten, Tarifbindung, Datenverarbeitung, Systeme und Rechtslage anzupassen und rechtlich zu prüfen.

Hinweise zur Verwendung

Diese Muster-Betriebsvereinbarung wurde aus den Grundprinzipien, Schutzmaßnahmen, Kategorien und Beteiligungsprozessen der bereitgestellten Präsentation entwickelt. Sie dient als strukturierte Verhandlungs- und Arbeitsgrundlage für die gemeinsame Ausgestaltung eines verantwortungsvollen betrieblichen KI-Einsatzes. Die Vorlage ist bewusst unternehmensneutral formuliert und enthält Platzhalter, Optionen und Anlagen, die vor Abschluss anhand der tatsächlichen Organisationsstruktur, Zuständigkeiten, Tarifbindung, eingesetzten Systeme, Datenflüsse, Beschäftigtenwirkungen und geltenden Rechtslage konkretisiert werden müssen.

Vor der Übernahme in eine verbindliche Vereinbarung sollen Arbeitgeber und Betriebsrat insbesondere klären, welche betriebsverfassungsrechtliche Ebene zuständig ist, welche bestehenden Betriebsvereinbarungen oder Konzernregelungen berührt werden, wie der Begriff des KI-Systems im Unternehmen operationalisiert wird und welche technischen sowie organisatorischen Prozesse zur Registrierung, Bewertung, Freigabe, Überwachung und Beendigung vorgesehen sind. Die Regelungen sind mit Datenschutz, Informationssicherheit, Compliance, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personalentwicklung, Beschaffung und gegebenenfalls tariflichen Vorgaben abzustimmen.

Die Vorlage ersetzt keine rechtliche Prüfung. Gesetzliche Mitbestimmungs-, Informations-, Beratungs- und Kontrollrechte gelten unabhängig von der gewählten betrieblichen Kategorie. Bei widersprüchlichen oder strengeren gesetzlichen, tariflichen oder einzelvertraglichen Vorgaben gehen diese vor. Bestehende Schutzstandards dürfen durch die Einführung oder Änderung eines KI-Systems nicht abgesenkt werden.

- Eckige Klammern kennzeichnen zwingend anzupassende Angaben.
- Die Kategorien 1 bis 5 ergänzen die rechtliche Risikoklassifizierung um Auswirkungen auf Beschäftigung und Organisation.
- Systembezogene Regelungen können als Anlage oder ergänzende Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
- Rechtlich sensible Bestimmungen, insbesondere Datenschutz, Haftung, Zuständigkeit, Beendigung und Nachwirkung, sind vor Unterzeichnung zu prüfen.

Dokumentenstruktur

- **Teil A: Grundsätze und Geltungsbereich** – Ziele, erfasste Personen, Standorte, Systeme, Begriffe und verbindliche Leitprinzipien.
- **Teil B: Governance, Klassifizierung und Beteiligung** – KI-Verzeichnis, Verantwortlichkeiten, Doppelklassifizierung, abgestufte Beteiligung, Pilotierung, Governance-Gremium und Eskalation.
- **Teil C: Schutz, Qualifizierung und Beschäftigungssicherung** – Grenzen der Kontrolle, menschliche Entscheidungshoheit, Datenschutz, Sicherheit, Fairness, Information, Qualifizierung, Gesundheitsschutz und Beschwerderechte.
- **Teil D: Betrieb, Kontrolle und Fortschreibung** – Vorfallmanagement, Protokollierung, Audit, Re-Evaluierung, Quartalsreview, Übergangs- und Schlussregelungen.
- **Anlagen** – KI-Steckbrief, KI-Folgeabschätzung, Mindestinhalte systemspezifischer Regelungen sowie Quellen und rechtliche Orientierung. Die Anlagen sind Bestandteil des betrieblichen Governance-Prozesses und werden bei jedem betroffenen Use Case vollständig und nachvollziehbar angewendet.

Rechtsorientierung: § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG betrifft die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zur Überwachung von Verhalten oder Leistung bestimmt sind. § 80 BetrVG regelt insbesondere die Aufgaben sowie die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrats. Die Verordnung (EU) 2024/1689 verfolgt einen risikobasierten Ansatz für KI-Systeme.

Betriebsvereinbarung

zwischen

[Name und Anschrift des Unternehmens]
vertreten durch [Name/Funktion]
– nachfolgend „Arbeitgeber“ –

und

[Betriebsrat / Gesamtbetriebsrat]
vertreten durch [Name/Funktion]
– nachfolgend „Betriebsrat“ –

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die Betriebsparteien erkennen an, dass Künstliche Intelligenz die Wettbewerbsfähigkeit, Qualität, Innovationsfähigkeit, Barrierefreiheit und Wissensarbeit fördern sowie Beschäftigte von monotonen, fehleranfälligen oder körperlich und kognitiv belastenden Routinetätigkeiten entlasten kann. KI kann Entscheidungsgrundlagen verbessern, den Zugang zu Informationen erleichtern, Prozesse beschleunigen und neue Formen der Zusammenarbeit ermöglichen. Diese Potenziale sollen für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen nutzbar gemacht werden.

Zugleich kann der Einsatz von KI erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsinhalte, Rollen, Verantwortlichkeiten, Qualifikationsanforderungen, Personalbedarf, Entgelt, Beschäftigungssicherheit, Datenschutz, Informationssicherheit, Transparenz, Gleichbehandlung und Gesundheit haben. Fehlerhafte, intransparente oder verzerrte Ausgaben können Entscheidungen beeinflussen, bestehende Benachteiligungen verstärken oder einen faktischen Überwachungs- und Anpassungsdruck erzeugen. Besondere Aufmerksamkeit erfordern deshalb Anwendungen, die personenbezogene Daten verarbeiten, Verhalten oder Leistung beobachtbar machen, personelle Entscheidungen vorbereiten oder zu weitreichenden organisatorischen Veränderungen führen.

Die Betriebsparteien gestalten den Einsatz von KI gemeinsam, frühzeitig, verantwortungsvoll, transparent und menschenzentriert. Technische Innovation und Schutz der Beschäftigten werden nicht als Gegensätze verstanden. Ziel ist ein verlässlicher, praxistauglicher und überprüfbarer Rahmen, der sinnvolle Nutzung ermöglicht, Risiken vorbeugt, menschliche Verantwortung wahrt und Mitbestimmung wirksam in Beschaffungs-, Entwicklungs-, Einführungs- und Änderungsprozesse integriert.

Die Vereinbarung folgt dem Grundsatz, dass Verantwortung nicht an technische Systeme oder externe Anbieter delegiert werden kann. KI-Ausgaben sind Entscheidungshilfen, soweit nicht ausdrücklich und rechtlich zulässig eine andere Nutzung vereinbart ist. Beschäftigte sollen frühzeitig informiert, angemessen qualifiziert und bei veränderten Arbeitsweisen begleitet werden. Erkenntnisse aus Betrieb, Beschwerden, Audits und technologischer Entwicklung werden regelmäßig ausgewertet, damit Schutzmaßnahmen und Regelungen fortlaufend verbessert werden können.

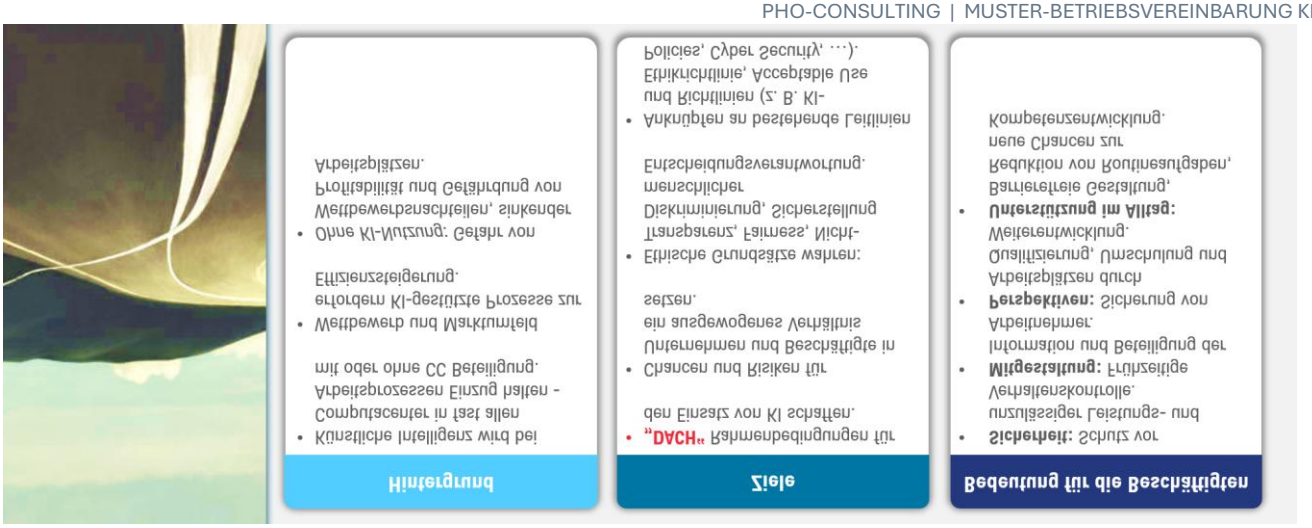


Abbildung 1 - Hintergrund, Ziele und Bedeutung einer KI-Betriebsvereinbarung

Teil A – Grundsätze und Geltungsbereich

§ 1 Zweck und Ziele

Diese Vereinbarung schafft einen verbindlichen Ordnungsrahmen für Auswahl, Eigenentwicklung, Beschaffung, Konfiguration, Erprobung, Einführung, Nutzung, Überwachung, wesentliche Änderung, Außerbetriebnahme und Ersatz von KI-Systemen. Sie gilt für den gesamten Lebenszyklus eines Use Cases und soll gewährleisten, dass rechtliche, technische, organisatorische und soziale Anforderungen nicht erst nach Produktivsetzung, sondern bereits bei Bedarfsermittlung und Planung berücksichtigt werden.

Die Vereinbarung verfolgt insbesondere folgende Ziele: transparente und nachvollziehbare Entscheidungen über KI-Einsätze; wirksame Wahrung der Mitbestimmungsrechte; Schutz vor unzulässiger Leistungs- und Verhaltenskontrolle; Sicherstellung von Datenschutz, Informationssicherheit, Fairness, Barrierefreiheit und menschlicher Aufsicht; frühzeitige Qualifizierung und Veränderungsbegleitung; Schutz und Weiterentwicklung von Beschäftigung; sichere und qualitätsgesicherte Nutzung; klare Verantwortlichkeiten, Eskalationswege und Kontrollmechanismen.

Die Betriebsparteien streben einen angemessenen Ausgleich zwischen Innovationsgeschwindigkeit und erforderlicher Sorgfalt an. Prüf- und Beteiligungsintensität richten sich nach Risiko, Reichweite und Beschäftigtenwirkung. Vereinfachte Verfahren für geringfügige Anwendungen dürfen Schutzstandards nicht unterschreiten; Anwendungen mit erheblichen Auswirkungen bedürfen einer vertieften Prüfung und einer systemspezifischen Regelung.

§ 2 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Sinne des § 5 BetrVG einschließlich Auszubildender, dual Studierender, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierender sowie vergleichbarer Personengruppen, soweit deren Arbeitsbedingungen, Arbeitsabläufe, Daten oder Entwicklungsmöglichkeiten durch ein KI-System unmittelbar oder mittelbar betroffen sind. Sie gilt unabhängig davon, ob die Nutzung dauerhaft, befristet, mobil, im Homeoffice oder an einem betrieblichen Standort erfolgt.

Räumlich erfasst sind alle Betriebe, Standorte, organisatorischen Einheiten und mobilen Arbeitsplätze im Zuständigkeitsbereich des abschließenden Betriebsrats. Bei konzern-, unternehmens- oder standortübergreifenden Systemen ist vorab zu klären, welche betriebsverfassungsrechtliche Ebene zuständig ist und wie lokale Besonderheiten berücksichtigt werden.

Leitende Angestellte, freie Mitarbeitende, Leiharbeitnehmende, Dienstleistende und sonstige externe Personen werden insoweit einbezogen, wie ihre Nutzung oder die Verarbeitung ihrer Daten Auswirkungen auf die von dieser Vereinbarung erfassten Beschäftigten oder die betriebliche Arbeitsorganisation hat. Die jeweiligen Vertrags- und Weisungsbeziehungen bleiben unberührt. Gesetzliche Rechte der Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie weiterer Interessenvertretungen bleiben bestehen.

§ 3 Sachlicher Geltungsbereich

Erfasst werden intern entwickelte, extern bezogene, als Dienst bereitgestellte oder in bestehende Produkte integrierte KI-Systeme einschließlich Test-, Vorschau- und Beta-Funktionen. Dazu gehören insbesondere generative KI, Copiloten, Chatbots, autonome oder teilautonome Agenten, Prognose-, Optimierungs- und Empfehlungssysteme, Machine-Learning-Anwendungen, automatisierte Klassifikationen, Erkennungs- und Analysefunktionen sowie KI-Komponenten in HR-, Finanz-, Kunden-, Sicherheits-, Entwicklungs-, Monitoring-, Produktions- und Kollaborationssystemen.

Die Vereinbarung gilt auch, wenn KI-Funktionen durch Updates aktiviert werden, Beschäftigte privat beschaffte oder frei zugängliche Dienste für betriebliche Zwecke verwenden sollen oder Anbieter bestehende Systeme nachträglich um KI-Funktionen erweitern. Prototypen, Machbarkeitsstudien und Pilotierungen sind erfasst, sobald betriebliche Daten, Beschäftigte oder reale Arbeitsprozesse einbezogen werden.

Reine Taschenrechnerfunktionen, statische Suchfunktionen und fest determinierte Automatisierungen ohne lernende, inferierende oder generative Komponente fallen nicht unter diese Vereinbarung, sofern sie weder eine Beschäftigtenwirkung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG entfalten noch mit KI-Funktionen gekoppelt sind. Bei Zweifeln wird der Anwendungsbereich bis zur gemeinsamen Klärung vorsorglich als eröffnet behandelt.

§ 4 Begriffsbestimmungen

„KI-System“ bezeichnet im Sinne dieser Vereinbarung ein maschinengestütztes System, das mit einem gewissen Grad an Autonomie aus erhaltenen Eingaben Ausgaben wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen, Klassifikationen oder Entscheidungen ableitet und dadurch physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen kann. Die Bezeichnung ist technologieoffen und erfasst auch Bestandteile eines Gesamtsystems, sofern diese eigenständige Beschäftigtenwirkungen entfalten.

„Use Case“ ist der konkrete, dokumentierte betriebliche Verwendungszweck einschließlich Nutzergruppen, Daten, Prozesse, erwarteter Ergebnisse und organisatorischer Einbettung. „Produktivnutzung“ liegt vor, sobald ein System reguläre betriebliche Aufgaben unterstützt oder beeinflusst; die Bezeichnung als Pilot oder Test ist unerheblich, wenn reale Auswirkungen eintreten.

„Wesentliche Änderung“ liegt insbesondere vor, wenn Zweck, Funktionsumfang, Daten, Modell, Anbieter, Hosting, Schnittstellen, Nutzer- oder Betroffenengruppen, Berechtigungen, Automatisierungsgrad, Entscheidungseinfluss oder Auswirkungen auf Beschäftigte verändert werden. Auch eine Vielzahl kleiner Änderungen kann in ihrer Gesamtwirkung wesentlich sein.

„Human Oversight“ bezeichnet eine wirksame menschliche Aufsicht durch fachlich befähigte und organisatorisch unabhängige Personen mit ausreichenden Informationen, Zeit, Befugnissen und technischen Möglichkeiten zur Prüfung, Korrektur, Nichtanwendung, Aussetzung oder Beendigung. „KI-Ausgabe“ umfasst sämtliche durch das System erzeugten Ergebnisse. „Vorfälle“ sind Ereignisse oder Beobachtungen, die auf Rechtsverstöße, Fehlfunktionen, Sicherheitsmängel, Diskriminierung, unangemessene Beschäftigtenwirkungen oder eine Überschreitung des vereinbarten Zwecks hindeuten.

§ 5 Grundprinzipien

Der KI-Einsatz folgt den Grundsätzen Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Erforderlichkeit, Datenminimierung, Transparenz, Erklärbarkeit, Fairness, Nichtdiskriminierung, Sicherheit, Verhältnismäßigkeit, menschliche Kontrolle, Nachvollziehbarkeit und Rechenschaftspflicht. Systeme werden nur für freigegebene Zwecke eingesetzt; eine Zweckänderung oder Weiterverwendung von Daten bedarf einer erneuten Prüfung.

Entscheidungen mit wesentlichen nachteiligen Auswirkungen auf Beschäftigte dürfen nicht ausschließlich automatisiert getroffen werden. Die menschliche Entscheidung darf keine bloße Bestätigung der KI-Ausgabe sein, sondern muss eine eigenständige, fachkundige und dokumentierte Würdigung ermöglichen. Bei Unsicherheit, unzureichender Datenqualität oder fehlender Erklärbarkeit gilt der Grundsatz, dass keine nachteilige Entscheidung zulasten einer beschäftigten Person getroffen wird.

Beschäftigte dürfen aus einer zulässigen Meldung, Beschwerde, kritischen Rückfrage, Nichtnutzung eines nicht freigegebenen Systems oder Ablehnung eines erkennbar rechtswidrigen KI-Einsatzes keine Nachteile erleiden. Führungskräfte schaffen eine offene Lern- und Fehlerkultur. Zugleich sind Beschäftigte verpflichtet, freigegebene Systeme nur entsprechend den geltenden Vorgaben zu verwenden, erforderliche Prüfungen vorzunehmen und erkannte Risiken unverzüglich zu melden.

Teil B – Governance, Klassifizierung und Beteiligung

§ 6 Zentrales KI-Verzeichnis

Der Arbeitgeber führt ein zentrales, vollständiges und aktuelles KI-Verzeichnis, das dem Betriebsrat in geeigneter, auswertbarer Form zugänglich ist. Für jeden Use Case enthält es mindestens Systemname, Anbieter und Version, verantwortliche Organisationseinheit, Use-Case-Owner, technischen Verantwortlichen, Zweck, Rechtsgrundlage, Nutzer- und Betroffenengruppen, Datenarten und Datenquellen, Schnittstellen, Hosting- und Speicherorte, rechtliche Risikoklasse, BV-Kategorie, Betriebsstatus, Einführungsdatum, Freigaben, Schutzmaßnahmen, Schulungen, Protokollierung, Aufbewahrungsfristen, Vorfälle sowie das Datum der nächsten Überprüfung.

Der Eintrag wird vor Beginn jeder Erprobung angelegt und während des gesamten Lebenszyklus fortgeschrieben. Änderungen sind mit Datum, Verantwortlichen und Begründung zu dokumentieren. Stillgelegte Systeme bleiben für die Dauer gesetzlicher oder vereinbarter Nachweisfristen als beendet gekennzeichnet nachvollziehbar.

Nicht registrierte KI-Systeme dürfen betrieblich nicht produktiv eingesetzt werden. Ausgenommen sind ausschließlich kurzfristige, ausdrücklich geregelte Sandboxed-Erprobungen ohne unkontrollierte Echtdatenverarbeitung und ohne nachteilige Beschäftigtenwirkung. Erkennt der Arbeitgeber oder der Betriebsrat eine nicht registrierte Nutzung, wird diese unverzüglich geprüft, erforderlichenfalls ausgesetzt und nach dem Verfahren dieser Vereinbarung bewertet.

§ 7 Verantwortlichkeiten und KI-Governance

Für jeden Use Case benennt der Arbeitgeber schriftlich einen fachlich verantwortlichen Use-Case-Owner und einen technischen beziehungsweise betrieblichen Systemverantwortlichen. Der Use-Case-Owner verantwortet Zweck, fachliche Anforderungen, Nutzenannahmen, Beschäftigtenwirkungen, erforderliche Kontrollen und die Aktualität des KI-Steckbriefs. Der technische Verantwortliche gewährleistet sichere Konfiguration, Berechtigungen, Schnittstellen, Änderungsmanagement, Protokollierung, Verfügbarkeit und Abschaltbarkeit.

Datenschutz, Informationssicherheit, Compliance, HR, Arbeitsschutz, Einkauf, Rechtsabteilung und weitere Fachstellen werden

nach Art und Risiko des Systems beteiligt. Die jeweiligen Prüfungen und Freigaben werden dokumentiert und vor Produktivsetzung abgeschlossen. Bei externen Anbietern sind vertraglich insbesondere Weisungs- und Kontrollrechte, Unterauftragnehmer, Datenverwendung, Sicherheitsanforderungen, Änderungsinformationen, Auditmöglichkeiten, Support, Datenrückgabe, Löschung und Exit-Regelungen festzulegen.

Der Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung für Rechtmäßigkeit, sichere Organisation und Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen; die Nutzung eines externen Anbieters, eines Standardprodukts oder einer Cloud-Plattform verlagert diese Verantwortung nicht. Führungskräfte sorgen für regelkonforme Nutzung, Beschäftigte wenden die freigegebenen Verfahren an, und festgestellte Abweichungen werden nach dem Vorfall- und Eskalationsprozess behandelt.

§ 8 Risikobasierte Doppelklassifizierung

Vor Einführung, Pilotierung oder wesentlicher Änderung wird jedes KI-System in zwei voneinander unabhängigen, aber aufeinander abgestimmten Dimensionen bewertet. Erstens erfolgt die rechtliche Klassifizierung anhand des EU AI Act, der DSGVO, des BDSG, des BetrVG und gegebenenfalls weiterer arbeits-, produkt-, sicherheits- oder branchenspezifischer Vorgaben. Dabei werden insbesondere verbotene Praktiken, Hochrisikoanforderungen, Transparenzpflichten, Rollen in der Lieferkette sowie Pflichten für Betreiber und Anbieter geprüft.

Zweitens erfolgt die betriebliche Einordnung in die Kategorien 1 bis 5 nach dieser Vereinbarung. Maßgeblich sind die tatsächliche technische und organisatorische Ausgestaltung, der konkrete Einsatzkontext und die möglichen Auswirkungen auf Beschäftigte. Die beiden Bewertungen sind im KI-Steckbrief mit Begründung, Prüferinnen und Prüfern, Datum und erforderlichen Maßnahmen festzuhalten.

Eine niedrige rechtliche Risikoklasse schließt eine hohe betriebliche Kategorie nicht aus. Umgekehrt befreit eine geringe Beschäftigtenwirkung nicht von gesetzlichen Pflichten. Ändern sich Rechtslage, Anbieterangaben, Funktionen, Daten oder Einsatzbedingungen, werden beide Klassifizierungen unverzüglich überprüft.



Abbildung 2 - EU AI Act - Klassifizierung - KI Systeme

§ 9 Kategorien des betrieblichen KI-Einsatzes

Die betriebliche Einstufung in die Kategorien 1 bis 5 erfolgt vor der erstmaligen Erprobung, Einführung oder wesentlichen Änderung eines KI-Systems anhand einer dokumentierten Gesamtbetrachtung seiner Auswirkungen auf Beschäftigte, Arbeitsorganisation und betriebliche Abläufe. Maßgeblich sind insbesondere der Grad der Automatisierung und Autonomie, die Art und Sensibilität der verarbeiteten Daten, die Zahl und Schutzbedürftigkeit der betroffenen Beschäftigten, die Reichweite möglicher Änderungen von Aufgaben, Rollen und Qualifikationsanforderungen, die Möglichkeit einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle sowie die Bedeutung der KI-Ausgabe für personelle, arbeitsrechtliche, vergütungsbezogene oder organisatorische Entscheidungen. Zusätzlich sind Fehlerrisiken, Diskriminierungspotenziale, Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitsbelastung, Transparenz und Erklärbarkeit, Qualität der menschlichen Aufsicht, Eingriffs- und Abschaltmöglichkeiten sowie die Umkehrbarkeit der eingeleiteten Maßnahmen zu berücksichtigen.

Die Zuordnung erfolgt anhand der jeweils höchsten festgestellten Auswirkung; wirtschaftlicher Nutzen, technische Reife oder eine Einstufung des Herstellers führen nicht zu einer niedrigeren Kategorie. Bestehen Zweifel zwischen zwei Kategorien oder lassen sich Auswirkungen noch nicht verlässlich beurteilen, gilt bis zum Abschluss der Prüfung die höhere Kategorie. Die rechtliche Einordnung, insbesondere nach EU AI Act, Datenschutzrecht und Betriebsverfassungsrecht, bleibt von der betrieblichen Kategorisierung unberührt und ist gesondert vorzunehmen. Ein rechtlich nicht als Hochrisiko-KI eingestuftes System kann daher aufgrund seiner konkreten Beschäftigten- oder Organisationswirkung einer hohen BV-Kategorie zugeordnet werden.

Der Use-Case-Owner erstellt gemeinsam mit den zuständigen Fachstellen einen begründeten Einstufungsvorschlag und dokumentiert diesen im KI-Steckbrief. Der Vorschlag enthält mindestens die zugrunde gelegten Kriterien, die wesentlichen Auswirkungen, identifizierte Risiken, vorgesehene Schutzmaßnahmen, den erforderlichen Qualifizierungs- und Veränderungsbedarf sowie die vorgeschlagene Beteiligungs- und Regelungsform. Der Betriebsrat erhält die Unterlagen rechtzeitig und vollständig. Die abschließende Zuordnung wird im Rahmen des Beteiligungsverfahrens abgestimmt; gesetzliche Mitbestimmungsrechte und weitergehende Regelungserfordernisse bleiben unberührt.

Werden mehrere Funktionen oder Use Cases in einem System gebündelt, sind sie grundsätzlich getrennt zu bewerten. Für gemeinsam genutzte technische Komponenten gilt insgesamt die höchste einschlägige Kategorie, soweit Risiken und Auswirkungen nicht durch nachweislich wirksame technische oder organisatorische Trennung begrenzt werden. Schutzmaßnahmen können die Bewertung beeinflussen, wenn ihre Wirksamkeit vor Produktivsetzung nachgewiesen, dauerhaft überwacht und nicht ohne erneute Beteiligung aufgehoben oder wesentlich verändert werden kann.

Die Kategorisierung ist vor jeder wesentlichen Änderung sowie bei neuen Datenquellen, Modellen, Schnittstellen, Nutzergruppen, Zwecken, Berechtigungen oder Automatisierungsgraden erneut zu prüfen. Gleiches gilt bei erheblichen Fehlern, Beschwerden, Sicherheits- oder Datenschutzvorfällen, erkennbaren Benachteiligungen, veränderten Beschäftigungswirkungen oder neuen rechtlichen Anforderungen. Ergibt die Neubewertung eine höhere Kategorie, darf die geänderte oder erweiterte Nutzung erst nach Abschluss des dafür vorgesehenen Beteiligungs- und Regelungsverfahrens produktiv fortgeführt werden. Jede Einstufung wird spätestens im nächsten Quartalsreview überprüft und mit Datum, Verantwortlichen, Begründung und vereinbarten Folgemaßnahmen im KI-Verzeichnis nachvollziehbar festgehalten.

Kat.	Charakter	Beispiele	Beteiligung	Regelung
1	Minimaler Einfluss	Spamfilter, Rechtschreibprüfung	Dokumentation und Information	Rahmen-BV ausreichend
2	Unterstützende Funktion	Übersetzung, Copilot, Diagnosehilfe	Dokumentation, Information, Schulung	Rahmen-BV, ggf. Anlage
3	Teilweise Umgestaltung	Rechnungsprüfung, Incident-Klassifizierung, Agenten	Frühzeitige Beratung, Regelungsabrede, Qualifizierung	Anlage oder ergänzende Regelung
4	Weitreichende Transformation	Prädiktive Planung, umfassende Prozessumgestaltung	Zustimmung vor Produktiveinsatz, Change- und Qualifizierungsplan	Spezifische BV
5	Vollständige Automatisierung / erhebliche Beschäftigungswirkung	Vollautomatisierte Service- oder Monitoringprozesse	Spezifische BV, Prüfung Interessenausgleich und Sozialplan	Spezifische BV zwingend

Tabelle 1 - Kategorien des betrieblichen KI-Einsatz

Kategorien & Beteiligung des BR

BV-Kategorisierung bewertet zusätzlich die Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Organisation.



#	Kategorie	Beispiele	Beteiligung BR	BV erforderlich?
1	**Minimaler Einfluss**	Spamfilter, Rechtschreibprüfung	Dokumentation & Info, freiwillige Workshops	❌ Nein
2	**Unterstützende Funktion**	Übersetzungstools, Diagnose-Werkzeuge, Copilot	Dokumentation, Info, Schulungen, Mentoring	❌ Nein
3	**Teilweise Umgestaltung**	Automatisierte Rechnungsprüfung, Security-Incident-Klassifizierung, Agents-to-Agents Chatbots	Gemeinsame Regelungsabrede, Qualifizierungsprogramme	⚠️ Optional (nach Bedarf, BR/AG)
4	**Weitreichende Transformation**	Prädiktive Wartung, KI-gestützte Logistikplanung	Spezifische BV, Umschulungen, Change-Management	✅ Ja
5	**Vollständige Automatisierung**	Vollautomatisierter Helpdesk, Monitoring-Automatisierung	Spezifische BV + Interessenausgleich & Sozialplan	✅ Ja (zwingend)

Abbildung 2: Kategorien und abgestufte Beteiligung des Betriebsrats

§ 10 Informations- und Beteiligungsverfahren

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat bereits vor einer Vorentscheidung über Beschaffung, Eigenentwicklung oder Pilotierung und so rechtzeitig, vollständig und verständlich, dass Vorschläge, Alternativen und Bedenken noch ergebnisoffen berücksichtigt werden können. Die Unterrichtung umfasst mindestens den ausgefüllten KI-Steckbrief, den konkreten Zweck und erwarteten Nutzen, die rechtliche Klassifizierung und BV-Kategorie, Datenflüsse, Anbieter- und Vertragsinformationen, Automatisierungs- und Autonomiegrad, Nutzer- und Betroffenengruppen, Auswirkungen auf Aufgaben, Qualifikationen und Beschäftigung, Rechtsgrundlagen, Risiko- und Folgeabschätzungen, Schutzmaßnahmen, Human Oversight, Protokollierung, Berechtigungen, Schulungs- und Change-Konzept, Pilotplanung sowie den vorgesehenen Produktivtermin.

Der Betriebsrat kann erforderliche Erläuterungen, Demonstrationen, Testzugänge, aussagekräftige technische Unterlagen und die Hinzuziehung sachkundiger Personen verlangen, soweit dies zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich ist. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse werden nach den gesetzlichen Vorgaben geschützt; eine pauschale Vertraulichkeitskennzeichnung darf die erforderliche Unterrichtung nicht verhindern.

Für Kategorie 1 genügen grundsätzlich Registrierung und regelmäßige Information. Kategorie 2 erfordert zusätzlich dokumentierte Nutzungsregeln und Schulung. Bei Kategorie 3 beraten die Betriebsparteien frühzeitig über Schutzmaßnahmen und entscheiden, ob eine Anlage oder ergänzende Regelung erforderlich ist. Kategorien 4 und 5 dürfen erst nach Abschluss der erforderlichen Mitbestimmung und dokumentierter Freigabe produktiv eingesetzt werden. Gesetzliche Beteiligungsrechte gelten unabhängig von dieser Staffelung.

§ 11 Erprobung und Pilotierung

Pilotierungen und Erprobungen sind räumlich, zeitlich, funktional, organisatorisch und datenseitig zu begrenzen. Vor Beginn werden Zweck, Hypothesen, Dauer, Teilnehmer- und Betroffenenkreis, verwendete Daten, Zugriffsrechte, Testumgebung, Verantwortlichkeiten, Auswertungskriterien, Erfolgsmaßstäbe, Schutzmaßnahmen, Rückfallverfahren und konkrete Abbruchkriterien dokumentiert und dem Betriebsrat mitgeteilt.

Die Teilnahme von Beschäftigten ist transparent zu gestalten. Freiwilligkeit ist sicherzustellen, soweit keine sachlich begründete dienstliche Notwendigkeit besteht. Aus einer Nichtteilnahme dürfen keine Nachteile entstehen. Echtdaten und personenbezogene Beschäftigtendaten dürfen nur verwendet werden, wenn dies für den Testzweck erforderlich, rechtmäßig, datensparsam und vereinbart ist; soweit möglich sind synthetische, anonymisierte oder pseudonymisierte Daten einzusetzen.

Ergebnisse aus Pilotierungen dürfen nicht für individuelle Leistungs-, Verhaltens-, Vergütungs- oder Personalentscheidungen verwendet werden. Nach Abschluss wird der Pilot ausgewertet. Ein Übergang in die Produktivnutzung erfolgt nicht automatisch, sondern erst nach aktualisierter Klassifizierung, dokumentierter Bewertung der Testergebnisse, Beseitigung festgestellter Mängel, erforderlicher Qualifizierung und Abschluss der Beteiligung.

§ 12 KI-Governance-Gremium

Die Betriebsparteien richten ein paritätisch besetztes KI-Governance-Gremium ein oder übertragen dessen Aufgaben einvernehmlich auf ein geeignetes bestehendes Gremium. Vorgesehen sind jeweils zwei Vertretungen von Arbeitgeber und Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung. HR, Datenschutz, Informationssicherheit, Compliance, Arbeitsschutz, Fachbereiche und interne oder externe Sachverständige werden anlassbezogen hinzugezogen.

Das Gremium tagt mindestens vierteljährlich und zusätzlich bei erheblichen Vorfällen oder dringenden neuen Use Cases. Es bewertet den Stand des KI-Verzeichnisses, Beschwerden, Vorfälle, Audit- und Monitoring-Ergebnisse, neue oder geänderte Systeme, Beschäftigtenwirkungen, Qualifizierungsbedarfe, Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen und Anpassungen dieser Vereinbarung. Tagesordnung und erforderliche Unterlagen werden grundsätzlich mindestens [fünf] Arbeitstage vorher bereitgestellt; Ergebnisse, Verantwortlichkeiten und Fristen werden protokolliert.

Das Gremium kann Empfehlungen aussprechen, Prüfaufträge initiieren und befristete Schutzmaßnahmen anregen. Es ersetzt weder die Zuständigkeit der Betriebsparteien noch gesetzliche Mitbestimmungsverfahren. Rechte des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und anderer Stellen werden nicht eingeschränkt.

§ 13 Konflikt- und Eskalationsverfahren

Bei Uneinigkeit über Anwendungsbereich, Einstufung, Schutzmaßnahmen, Informationsumfang, Pilotierung, Produktivsetzung oder Änderung wird zunächst eine dokumentierte Beratung im KI-Governance-Gremium durchgeführt. Die streitigen Punkte, vorhandenen Unterlagen, Risikoeinschätzungen und Lösungsvorschläge werden festgehalten. Während der Klärung dürfen keine irreversiblen Maßnahmen geschaffen und keine streitigen Erweiterungen produktiv gesetzt werden.

Kann innerhalb von [zehn] Arbeitstagen keine Einigung erzielt werden, verhandeln die zuständigen Betriebsparteien auf

entscheidungsbefugter Ebene. Sie können einvernehmlich sachkundige Dritte oder eine Moderation hinzuziehen. Gesetzliche Einigungsstellen-, Unterlassungs- und Rechtsschutzverfahren bleiben unberührt.

Bei konkreten erheblichen Risiken für Rechte, Gesundheit, Datenschutz, Informationssicherheit oder Gleichbehandlung kann der Betriebsrat eine vorläufige Einschränkung oder Aussetzung verlangen. Der Arbeitgeber prüft dies unverzüglich, trifft erforderliche Sicherungsmaßnahmen und dokumentiert Entscheidung, Begründung und weitere Schritte. Bei Gefahr im Verzug kann der Arbeitgeber das System vorsorglich sperren; der Betriebsrat wird unverzüglich informiert.

Teil C – Schutz, Qualifizierung und Beschäftigungssicherung

§ 14 Keine unzulässige Leistungs- und Verhaltenskontrolle

KI-Systeme dürfen nicht zur verdeckten, anlasslosen oder dauerhaften individuellen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle eingesetzt werden. Unzulässig sind insbesondere Persönlichkeits-, Eignungs- oder Verhaltensprofile ohne ausdrückliche Rechtsgrundlage, emotionale oder biometrische Bewertung, nicht vereinbarte Rankings, permanente Produktivitätsmessung, Bewegungs- und Beziehungsprofile, verdeckte Überwachung sowie die Ableitung arbeitsrechtlicher Maßnahmen aus nicht überprüften KI-Ausgaben.

Technisch anfallende Protokoll-, Nutzungs-, Qualitäts- oder Sicherheitsdaten dürfen ausschließlich für die vereinbarten Zwecke und nur durch berechtigte Stellen verarbeitet werden. Soweit möglich, sind Auswertungen zu aggregieren oder zu anonymisieren. Eine Re-Identifizierung, Zusammenführung mit anderen Datenbeständen oder Zweckänderung ist unzulässig, sofern sie nicht gesondert rechtlich geprüft und mitbestimmt wurde.

Jede ausnahmsweise zulässige personenbezogene Auswertung bedarf einer ausdrücklichen, erforderlichen, verhältnismäßigen und transparenten Regelung. Diese beschreibt Zweck, Datenfelder, Auswertungsmethode, Empfänger, Zugriffsrechte, Aufbewahrungs- und Löschfristen, technische Ausschlüsse, Betroffenenrechte, Kontrollmöglichkeiten und den Umgang mit Fehlinterpretationen. Zufällig erlangte Erkenntnisse dürfen nicht zulasten Beschäftigter verwendet werden, soweit keine zwingende gesetzliche Pflicht entgegensteht.

§ 15 Automatisierte Entscheidungen und Human Oversight

Arbeitsrechtliche, vergütungsbezogene, disziplinarische oder sonstige wesentliche personelle Entscheidungen dürfen nicht allein auf einer KI-Ausgabe beruhen. Dies gilt insbesondere für Einstellung, Auswahl, Einsatzplanung, Aufgabenverteilung, Leistungsbeurteilung, Zielerreichung, Vergütung, Entwicklung, Versetzung, Abmahnung und Beendigung. KI darf nur im zuvor freigegebenen Umfang als unterstützende Informationsquelle genutzt werden.

Eine fachlich qualifizierte und entscheidungsbefugte Person prüft die Vollständigkeit und Plausibilität der zugrunde liegenden Informationen, berücksichtigt den individuellen Kontext, hinterfragt erkennbare Verzerrungen und dokumentiert die maßgeblichen eigenen Erwägungen. Sie muss befugt und tatsächlich in der Lage sein, die KI-Empfehlung zu verwerfen, weitere Informationen einzuholen oder das Verfahren auszusetzen. Zeit- oder Leistungsdruck darf diese Prüfung nicht faktisch entwerten.

Betroffene Beschäftigte erhalten vor oder spätestens mit der Entscheidung eine verständliche Information über Art und Bedeutung des KI-Einsatzes. Sie können eine menschliche Überprüfung, Erläuterung, Berichtigung relevanter Daten und Darstellung wesentlicher Entscheidungsgründe verlangen. Bis zur Klärung streitiger oder offensichtlich fehlerhafter Grundlagen sollen vermeidbare nachteilige Maßnahmen unterbleiben.

§ 16 Datenschutz und Informationssicherheit

Personenbezogene Daten dürfen nur auf dokumentierter Rechtsgrundlage, für konkret festgelegte Zwecke und im erforderlichen Umfang verarbeitet werden. Bereits bei Auswahl und Konfiguration gelten Datenschutz durch Technikgestaltung und datenschutzfreundliche Voreinstellungen. Datenquellen, Empfänger, Übermittlungen, Speicherorte, Zugriffe, Aufbewahrungsfristen und Löschprozesse werden im KI-Steckbrief nachvollziehbar beschrieben.

Es sind angemessene technische und organisatorische Maßnahmen umzusetzen, insbesondere Rollen- und Berechtigungskonzepte, starke Authentisierung, Verschlüsselung, sichere Schnittstellen, Mandantentrennung, Protokollierung, Schwachstellenmanagement, Backup- und Wiederanlaufverfahren sowie Schutz gegen Datenabfluss, Prompt-Injection, Manipulation und unbefugte Modellnutzung. Berechtigungen werden regelmäßig überprüft und bei Aufgabenwechsel oder Ausscheiden unverzüglich angepasst.

Soweit erforderlich, wird vor Einsatz eine Datenschutz-Folgenabschätzung erstellt und mit der KI-Folgeabschätzung abgestimmt. Beschäftigtendaten, personenbezogene Kundendaten, Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Unternehmensinformationen

dürfen nicht in nicht freigegebene öffentliche KI-Dienste eingegeben werden. Sicherheits- oder Datenschutzvorfälle werden nach § 24 behandelt; gesetzliche Informations- und Meldepflichten bleiben unberührt.

§ 17 Generative KI, Copiloten und Agenten

Für generative KI, Copiloten und Agenten gelten dokumentierte Nutzungsregeln, die zulässige Zwecke, freigegebene Datenklassen, verbotene Eingaben, Prüfpflichten, Kennzeichnung, Freigaben und Meldewege beschreiben. KI-Ausgaben sind vor geschäftlicher oder externer Verwendung fachlich auf Richtigkeit, Vollständigkeit, Aktualität, Quellenlage, Urheberrecht, Datenschutz, Geschäftsgeheimnisse, Informationsklassifizierung und mögliche Benachteiligungen zu prüfen. Erfundene oder nicht verifizierbare Angaben dürfen nicht als Tatsachen übernommen werden.

Prompts, Konversationen und hochgeladene Inhalte gelten als betriebliche Informationen und sind entsprechend ihrer Schutzklasse zu behandeln. Eine Nutzung für Anbietertraining oder Modellverbesserung wird deaktiviert, soweit dies technisch möglich und nicht ausdrücklich freigegeben ist. Ergebnisse mit Außenwirkung müssen einer verantwortlichen Person zugeordnet und bei wesentlichen Inhalten nachvollziehbar freigegeben werden.

Autonome oder teilautonome Agenten erhalten nur die minimal erforderlichen Rechte, klar definierte Aktionsgrenzen, erlaubte Werkzeuge und Datenräume, Transaktionslimits, Freigabeschritte, lückenlose Protokollierung, Laufzeitbegrenzung und jederzeit nutzbare Abschaltmöglichkeiten. Entscheidungen, Veröffentlichungen, Zahlungen, Vertragsbindungen, Änderungen an Produktivsystemen oder externe Handlungen mit wesentlicher Wirkung bedürfen menschlicher Freigabe.

§ 18 Fairness, Nichtdiskriminierung und Barrierefreiheit

Der Arbeitgeber prüft KI-Systeme vor Einführung und während des Betriebs auf mögliche unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen und verzerrte Ergebnisse. Die Prüfung umfasst insbesondere Datenherkunft und Repräsentativität, Merkmale und Stellvertretervariablen, Modell- und Schwellenwerte, Nutzerführung, Fehlerraten, Zugänglichkeit sowie unterschiedliche Auswirkungen auf Beschäftigtengruppen. Soweit rechtlich zulässig und sachlich erforderlich, werden Ergebnisse anhand geeigneter Qualitäts- und Fairnesskriterien verglichen.

Festgestellte oder plausibel vermutete Benachteiligungen sind unverzüglich zu untersuchen. Bis zur Klärung werden betroffene Funktionen eingeschränkt, Ausgaben zusätzlich geprüft oder alternative Verfahren angeboten. Korrekturmaßnahmen können Datenbereinigung, Anpassung von Konfigurationen, Änderung von Schwellenwerten, zusätzliche menschliche Kontrolle, Überarbeitung von Prozessen oder Außerbetriebnahme umfassen. Betroffene Personen erhalten Zugang zu Beschwerde und Überprüfung.

KI soll, wo sinnvoll, Barrierefreiheit, Übersetzung, Verständlichkeit und gleichberechtigten Zugang verbessern. Neue Barrieren durch Benutzeroberflächen, Sprache, Zeitvorgaben oder ausschließlich digitale Verfahren sind zu vermeiden. Die Schwerbehindertenvertretung und weitere zuständige Stellen werden frühzeitig beteiligt; erforderliche angemessene Vorkehrungen werden umgesetzt.

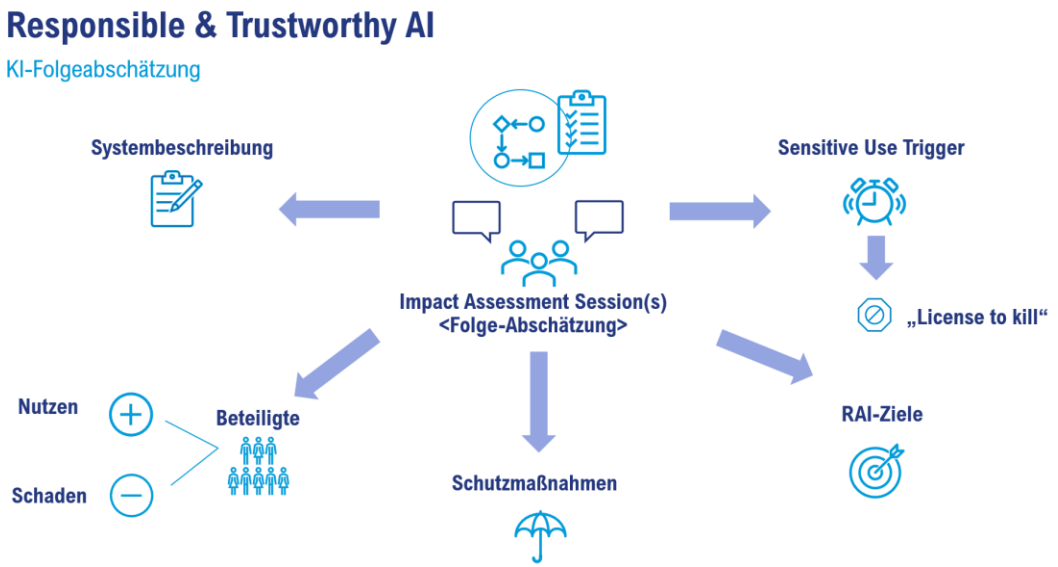


Abbildung 3: - Struktur einer Responsible-AI- beziehungsweise KI-Folgeabschätzung aus der Ausgangspräsentation.

§ 19 Information der Beschäftigten

Vor Produktivnutzung erhalten betroffene Beschäftigte rechtzeitig, barrierefrei und in verständlicher Form Informationen über Zweck und Einsatzbereich, Funktionsweise auf angemessenem Abstraktionsniveau, Datenarten und Datenquellen, wesentliche Grenzen und bekannte Fehlermöglichkeiten, automatisierte oder unterstützte Prozessschritte, Human Oversight, Protokollierung, Ansprechpartner, Melde- und Beschwerdewege sowie ihre Rechte. Informationen werden bei wesentlichen Änderungen aktualisiert.

Die Kommunikation muss erkennen lassen, welche Erwartungen an die Nutzung bestehen, welche Tätigkeiten weiterhin menschlich zu prüfen sind und welche Eingaben unzulässig sind. KI-generierte Inhalte, Empfehlungen oder Interaktionen werden kenntlich gemacht, soweit dies rechtlich erforderlich oder zur Vermeidung von Irreführung geboten ist. Bei komplexen Systemen werden ergänzend Demonstrationen, Praxisleitfäden, häufige Fragen und konkrete Anwendungsbeispiele bereitgestellt.

Information allein ersetzt keine Qualifizierung. Beschäftigte erhalten Gelegenheit, Fragen zu stellen und Unsicherheiten ohne Nachteile zu adressieren. Der Betriebsrat wird über die vorgesehenen Kommunikationsmaßnahmen informiert und kann Verbesserungsvorschläge einbringen.

§ 20 Qualifizierung und Arbeitszeit

Der Arbeitgeber stellt ein rollenbezogenes Qualifizierungskonzept bereit. Es umfasst je nach Aufgabe KI-Grundlagen, rechtliche und ethische Leitplanken, sichere Nutzung, Datenschutz, Informationssicherheit, Informationsklassifizierung, Prompt- und Eingabegestaltung, Qualitäts- und Quellenprüfung, Umgang mit Bias und Halluzinationen, Human Oversight, Dokumentation, Vorfallmeldung sowie systemspezifische Arbeitsprozesse.

Schulungen finden vor erstmaliger Nutzung und anschließend bei wesentlichen Änderungen oder erkennbaren Wissenslücken statt. Lernerfolg und Praxistauglichkeit werden angemessen überprüft, ohne daraus unzulässige Leistungsprofile zu bilden. Inhalte werden barrierefrei, zielgruppengerecht und möglichst praxisnah angeboten. Beschäftigte erhalten ausreichend Zeit zum Üben und Zugang zu verständlichen Hilfsmitteln.

Erforderliche Schulungs-, Übungs- und Informationszeit gilt als Arbeitszeit; notwendige Kosten trägt der Arbeitgeber. Auch benannte Mitglieder des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und anderer zuständiger Gremien erhalten die für ihre Aufgaben erforderliche Qualifizierung einschließlich vertiefter Kenntnisse zu Governance, Risiken, Datenflüssen und Kontrollmöglichkeiten.

§ 21 Beschäftigungssicherung und Veränderung von Tätigkeiten

KI soll Beschäftigte unterstützen, Arbeitsqualität verbessern und nachhaltige Beschäftigung fördern. Der Arbeitgeber bewertet frühzeitig, welche Aufgaben entfallen, neu entstehen oder sich in Inhalt, Umfang, Verantwortung und Anforderungsniveau verändern. Diese Bewertung umfasst Auswirkungen auf Arbeitsvolumen, Personalbedarf, Qualifikationen, Eingruppierung, Entwicklungsmöglichkeiten, Zusammenarbeit, Standort- und Organisationsstrukturen sowie besonders betroffene Beschäftigtengruppen.

Bei wesentlichen Aufgabenveränderungen werden gemeinsam geeignete Qualifizierungs-, Umschulungs-, Versetzungs-, Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen geplant. Beschäftigte erhalten möglichst früh Gelegenheit, erforderliche Kompetenzen aufzubauen und sich auf veränderte Rollen zu bewerben. Qualifizierung soll vorrangig auf bestehender Erfahrung aufbauen und reale Anschlussbeschäftigung ermöglichen. Auswahlkriterien für Maßnahmen und neue Aufgaben sind transparent, sachlich und diskriminierungsfrei auszugestalten.

Betriebsbedingte Beendigungen allein aufgrund von KI-Einsatz sind letztes Mittel. Vorher sind insbesondere Weiterbildung, Umschulung, Anpassung von Rollen und Arbeitszeit, interne Vermittlung, alters- und behinderungsgerechte Gestaltung sowie zumutbare alternative Beschäftigung ernsthaft zu prüfen und zu dokumentieren. Gesetzliche Beteiligungsrechte, insbesondere zu Personalplanung, Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan, bleiben unberührt.

§ 22 Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

KI-Systeme und die damit verbundenen Arbeitsprozesse sind so zu gestalten, dass Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, kognitive Überlastung, unangemessener Zeitdruck, Monotonie, Kontrollwirkungen und der Verlust notwendiger Handlungsspielräume vermieden werden. Ergonomie, Verständlichkeit, Fehlertoleranz, barrierefreie Bedienung, klare Verantwortlichkeiten, ausreichende Bearbeitungszeiten, Pausen und Möglichkeiten zur manuellen Bearbeitung sind zu berücksichtigen.

Vor Einführung oder wesentlicher Änderung wird geprüft, ob die Gefährdungsbeurteilung anzupassen ist. Dabei werden psychische und physische Belastungen, Unterbrechungen, Abhängigkeit von Systemverfügbarkeit, Umgang mit Fehlalarmen,

Konflikte zwischen KI-Empfehlung und Fachurteil sowie mögliche Entwertung von Erfahrungswissen berücksichtigt. Betroffene Beschäftigte und ihre Erfahrungen werden angemessen einbezogen.

Werden Belastungen oder gesundheitliche Risiken festgestellt, sind unverzüglich wirksame technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen umzusetzen. Deren Wirksamkeit wird nach angemessener Frist überprüft. Erkenntnisse aus Beschwerden, Fehlermeldungen, Krankenstand oder arbeitsmedizinischer Beratung dürfen nur in zulässiger, möglichst aggregierter Form verwendet werden.

§ 23 Beschwerde, Meldung und Schutz vor Benachteiligung

Beschäftigte können Fehler, Risiken, Diskriminierung, Datenschutz- oder Sicherheitsbedenken, unangemessene Entscheidungen, Überlastung oder Verstöße gegen Nutzungsregeln an Führungskraft, Betriebsrat, Datenschutz, Informationssicherheit, Compliance oder das KI-Governance-Gremium melden. Die Meldewege werden leicht auffindbar, barrierefrei und auf Wunsch vertraulich ausgestaltet. Bestehende gesetzliche Hinweisgebersysteme bleiben unberührt.

Eingehende Meldungen werden bestätigt, risikoadäquat priorisiert, fachkundig untersucht und innerhalb angemessener Frist beantwortet. Bei möglicher erheblicher Beeinträchtigung werden vorläufige Schutzmaßnahmen geprüft. Die Bearbeitung, Ergebnisse und Maßnahmen werden nachvollziehbar dokumentiert; personenbezogene Informationen werden auf das Erforderliche beschränkt.

Meldende, unterstützende oder betroffene Personen dürfen wegen einer gutgläubigen Meldung, Beschwerde, Mitwirkung an einer Untersuchung oder Wahrnehmung ihrer Rechte keine Nachteile erfahren. Missbräuchliche Nutzung wird nach den allgemeinen Regeln behandelt. Der Betriebsrat erhält regelmäßig anonymisierte Informationen über Art, Häufigkeit und Bearbeitungsstand der Meldungen.

Teil D – Betrieb, Kontrolle und Fortschreibung

§ 24 Vorfälle und Sofortmaßnahmen

Bei erheblichen Datenschutz-, Sicherheits-, Diskriminierungs-, Qualitäts- oder Fehlentscheidungsrisiken sowie bei zweckwidriger Nutzung wird der betreffende Use Case unverzüglich bewertet. Beschäftigte sollen erkannte Vorfälle ohne Verzögerung über die vorgesehenen Meldewege anzeigen. Der zuständige Verantwortliche sichert Beweise, begrenzt Auswirkungen und informiert die erforderlichen Fachstellen.

Mögliche Sofortmaßnahmen sind Einschränkung von Nutzerrechten, Deaktivierung einzelner Funktionen oder Schnittstellen, Rückfall auf manuelle Verfahren, Sperrung von Datenübermittlungen, vorübergehende Aussetzung oder vollständige Abschaltung des Systems. Bei Entscheidungen über Maßnahmen sind Schwere, Reichweite, Dauer, Betroffenenzahl, Wiederholungsgefahr und Umkehrbarkeit zu berücksichtigen.

Der Betriebsrat wird über betriebsverfassungsrechtlich relevante Vorfälle, Sofortmaßnahmen, Ursachenanalyse und geplante Abhilfen zeitnah informiert. Nach Stabilisierung erfolgt eine dokumentierte Ursachen- und Wirksamkeitsanalyse. Die Wiederinbetriebnahme setzt voraus, dass Risiken auf ein vertretbares Maß reduziert, Schutzmaßnahmen geprüft und erforderliche Beteiligungen abgeschlossen sind. Gesetzliche Melde- und Benachrichtigungspflichten bleiben unberührt.

§ 25 Protokollierung, Aufbewahrung und Zugriffe

Protokolle werden nur geführt, soweit sie für Sicherheit, Nachvollziehbarkeit, Qualitätssicherung, Fehleranalyse, gesetzliche Nachweise oder vereinbarte Betriebszwecke erforderlich sind. Umfang, Inhalt, Empfänger, Auswertungsbefugnisse und Speicherfristen werden bereits vor Einsatz festgelegt. Protokolldaten sind vor Manipulation und unbefugtem Zugriff zu schützen; ihre Vollständigkeit und Auswertbarkeit müssen dem jeweiligen Zweck entsprechen.

Zugriffsrechte werden nach Aufgabenbezug, Erforderlichkeit und Need-to-know-Prinzip vergeben, regelmäßig überprüft und protokolliert. Personenbezogene Protokolle dürfen nicht zu anderen Zwecken, insbesondere nicht zur verdeckten Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, ausgewertet oder mit weiteren Datenbeständen verknüpft werden. Standardberichte sollen möglichst aggregiert oder anonymisiert sein.

Aufbewahrungsfristen und Löschverfahren werden im KI-Steckbrief dokumentiert. Nach Fristablauf sind Daten sicher zu löschen oder irreversibel zu anonymisieren, sofern keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht. Ausnahmen bedürfen einer dokumentierten Rechtsgrundlage und gegebenenfalls gesonderter Mitbestimmung. Betroffenenrechte nach Datenschutzrecht bleiben unberührt.

§ 26 Monitoring, Audit und Re-Evaluierung

Der Arbeitgeber überwacht jedes KI-System risikoadäquat während seines gesamten Betriebs und überprüft es zusätzlich bei wesentlichen Änderungen, Vorfällen, Beschwerden oder erkennbaren Abweichungen. Bewertet werden insbesondere Zweckkonformität, Daten- und Ausgabequalität, Fehlerraten, Robustheit, Fairness, Sicherheitsereignisse, Berechtigungen, Kontrollwirksamkeit, tatsächliche Nutzung, Auswirkungen auf Beschäftigte, Arbeitsbelastung, Qualifizierungsbedarf und Anbieteränderungen.

Für jede Anwendung werden geeignete qualitative und quantitative Indikatoren, Verantwortlichkeiten, Prüffrequenzen und Schwellenwerte festgelegt. Kategorien 4 und 5 sowie rechtlich hochriskante Anwendungen werden mindestens jährlich umfassend überprüft; niedrigere Kategorien in angemessenen, dokumentierten Intervallen. Audits können Stichproben, technische Tests, Dokumentenprüfung, Befragungen und Auswertung anonymisierter Betriebsdaten umfassen.

Ergebnisse, festgestellte Mängel, Verantwortliche, Fristen und Wirksamkeitskontrollen werden dokumentiert und dem Betriebsrat in geeigneter Form bereitgestellt. Schwerwiegende oder wiederholte Abweichungen führen zur Neubewertung, Einschränkung oder Aussetzung. Bei Bedarf können die Betriebsparteien sachkundige Dritte hinzuziehen; gesetzliche Prüf- und Kontrollrechte bleiben unberührt.

§ 27 Quartalsreview und lebendes Dokument

Die Betriebsparteien überprüfen diese Vereinbarung mindestens vierteljährlich im Rahmen des KI-Governance-Gremiums sowie zusätzlich anlassbezogen. Anlässe sind insbesondere Rechtsänderungen, neue KI-Technologien oder Anbieterfunktionen, wesentliche Vorfälle, Auditfeststellungen, wiederkehrende Beschwerden, veränderte Beschäftigungswirkungen, neue Datenverwendungen oder organisatorische Umstrukturierungen.

Gegenstand des Reviews sind insbesondere Vollständigkeit des KI-Verzeichnisses, Aktualität der Klassifizierungen, Wirksamkeit vereinbarter Schutzmaßnahmen, Schulungsstand, offene Maßnahmen, Qualität der Beteiligungsprozesse und Bedarf an neuen oder geänderten systemspezifischen Regelungen. Beschlüsse und Prüfaufträge werden mit Verantwortlichen, Fristen und Status dokumentiert.

Einvernehmliche Ergänzungen werden schriftlich als Anlage, Protokollnotiz oder Änderungsvereinbarung dokumentiert und allen betroffenen Stellen zugänglich gemacht. Änderungen, die Rechte oder Pflichten wesentlich berühren, bedürfen einer förmlichen Vereinbarung. Ziel ist eine fortlaufend wirksame, verständliche und innovationsfähige Regelung, ohne bestehende Schutzstandards abzusenken.

§ 28 Bestehende Systeme und Übergangsregelung

Der Arbeitgeber legt innerhalb von [drei] Monaten nach Inkrafttreten ein vollständiges Verzeichnis aller bereits genutzten oder konkret geplanten KI-Systeme vor. Die Erhebung umfasst auch in Standardsoftware eingebettete, dezentral beschaffte, testweise genutzte und durch Updates aktivierte KI-Funktionen. Führungskräfte und Fachbereiche werden verpflichtet, entsprechende Anwendungen zu melden.

Bereits produktive Systeme werden innerhalb von [sechs] Monaten nach den Anforderungen dieser Vereinbarung klassifiziert, mit einem KI-Steckbrief dokumentiert und erforderlichenfalls durch Schutzmaßnahmen oder systemspezifische Regelungen nachgesteuert. Die Priorisierung erfolgt risikobasiert; Anwendungen mit möglicher Überwachung, personeller Entscheidungswirkung, sensiblen Daten oder erheblicher Beschäftigungswirkung werden zuerst geprüft.

Bis zum Abschluss der Bewertung dürfen bestehende Systeme nur im bisherigen Zweck, Funktionsumfang, Datenumfang und Nutzerkreis genutzt werden. Wesentliche Änderungen, Erweiterungen oder neue Datenverknüpfungen richten sich sofort nach dieser Vereinbarung. Werden erhebliche, nicht beherrschte Risiken festgestellt, wird die Nutzung unabhängig von der Übergangsfrist eingeschränkt oder ausgesetzt.

§ 29 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am [Datum] in Kraft. Sie kann von jeder Betriebspartei mit einer Frist von [sechs] Monaten zum [Monats-/Jahresende] schriftlich gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Die Parteien nehmen bei Kündigung unverzüglich, spätestens innerhalb von [vier] Wochen, Verhandlungen über eine Nachfolgeregelung auf.

Ob und in welchem Umfang die Vereinbarung nachwirkt, ist vor Unterzeichnung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Zuständigkeit und der betrieblichen Anforderungen ausdrücklich festzulegen. Unabhängig davon bleiben bereits entstandene Rechte, gesetzliche Schutzpflichten, Lösch- und Aufbewahrungspflichten sowie laufende Beteiligungsverfahren unberührt. Systemspezifische Anlagen gelten fort, soweit ihre Laufzeit oder Beendigung nicht abweichend geregelt ist.

Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform, soweit gesetzlich keine andere Form zulässig ist. Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Die Betriebsparteien ersetzen die betroffene Regelung unverzüglich durch eine wirksame Bestimmung, die Schutzrichtung und wirtschaftlichem Zweck möglichst nahekommt. Günstigere gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

Unterschriften

Für den Arbeitgeber	Für den Betriebsrat / Gesamtbetriebsrat
[Ort, Datum]	[Ort, Datum]
[Name, Funktion]	[Name, Funktion]
[Unterschrift]	[Unterschrift]

Anlage 1 – KI-Steckbrief

Der KI-Steckbrief ist für jeden Use Case vor Erprobung vollständig anzulegen und durch den Use-Case-Owner aktuell zu halten. Eintragungen sollen konkret, prüfbar und frei von reinen Marketingaussagen sein. Bei Änderungen sind betroffene Felder, Anlass, Datum und verantwortliche Person zu dokumentieren. Verweise auf ergänzende Unterlagen sind zulässig, wenn diese eindeutig bezeichnet, zugänglich und versioniert sind.

Feld	Eintrag
System / Produkt	[Bitte ergänzen]
Anbieter / Version	[Bitte ergänzen]
Use-Case-Owner	[Bitte ergänzen]
Technische Verantwortung	[Bitte ergänzen]
Zweck und erwarteter Nutzen	[Bitte ergänzen]
Nutzer- und Betroffenengruppen	[Bitte ergänzen]
Datenarten und Datenquellen	[Bitte ergänzen]
Ausgaben / Entscheidungen	[Bitte ergänzen]
Schnittstellen und Drittparteien	[Bitte ergänzen]
AI-Act-Klassifizierung	[Bitte ergänzen]
BV-Kategorie 1–5	[Bitte ergänzen]
Human Oversight	[Bitte ergänzen]
Protokollierung und Aufbewahrung	[Bitte ergänzen]
Schutzmaßnahmen	[Bitte ergänzen]
Schulungsbedarf	[Bitte ergänzen]
Pilotzeitraum / Produktivdatum	[Bitte ergänzen]
Nächste Überprüfung	[Bitte ergänzen]

Prüf- und Freigabevermerk: Vor Produktivsetzung sind die Einträge durch die zuständigen Stellen für Fachlichkeit, Datenschutz, Informationssicherheit, Compliance, Arbeitsschutz und Mitbestimmung risikoadäquat zu prüfen. Offene Punkte, Auflagen, Befristungen und nächste Review-Termine werden im Steckbrief oder in eindeutig referenzierten Nachweisen festgehalten. Ohne benannte Verantwortung, abgeschlossene Klassifizierung und dokumentierte Schutzmaßnahmen erfolgt keine Produktivfreigabe.

Anlage 2 – KI-Folgeabschätzung und Beteiligungscheck

Die KI-Folgeabschätzung wird interdisziplinär vor Pilotierung und Produktivsetzung durchgeführt. Jede Prüffrage ist mit konkreten Tatsachen, Nachweisen und erforderlichen Maßnahmen zu beantworten; ein bloßes Ankreuzen genügt bei risikorelevanten Punkten nicht. Nicht anwendbare Fragen werden entsprechend gekennzeichnet und begründet. Die Bewertung betrachtet sowohl einzelne Risiken als auch mögliche kumulative Auswirkungen mehrerer Funktionen, Datenquellen und organisatorischer Veränderungen.

Prüffrage	Ja	Nein	Kommentar / Maßnahme
Ist der Zweck konkret, legitim und dokumentiert?	☐	☐	
Welche Beschäftigten sind direkt oder indirekt betroffen?	☐	☐	
Werden personenbezogene oder besondere Kategorien von Daten verarbeitet?	☐	☐	
Kann das System Verhalten oder Leistung überwachen?	☐	☐	
Kann die Ausgabe Beschäftigung, Vergütung, Entwicklung oder Zugang zu Leistungen beeinflussen?	☐	☐	
Welche Fehlentscheidungen, Diskriminierungen oder Sicherheitsfolgen sind möglich?	☐	☐	
Welche menschliche Prüfung, Intervention und Abschaltung ist vorgesehen?	☐	☐	
Welche Transparenz erhalten Nutzende und Betroffene?	☐	☐	
Welche Daten- und Anbieterabhängigkeiten bestehen?	☐	☐	
Welche technischen und organisatorischen Maßnahmen reduzieren Risiken?	☐	☐	
Welche Qualifizierung und Veränderungsbegleitung ist nötig?	☐	☐	
Welche Mitbestimmung und Regelungsform sind erforderlich?	☐	☐	

Ergebnis und Nachverfolgung: Für jedes identifizierte Risiko werden Eintrittswahrscheinlichkeit, mögliche Schwere, betroffene Gruppen, vorgesehene Maßnahme, verantwortliche Stelle, Umsetzungsfrist und verbleibendes Restrisiko dokumentiert. Nicht akzeptable Risiken schließen die Produktivsetzung aus. Die Folgeabschätzung ist bei wesentlichen Änderungen, neuen

Erkenntnissen, Vorfällen oder abweichender tatsächlicher Nutzung zu aktualisieren und mit der BV-Kategorie sowie gegebenenfalls der Datenschutz-Folgenabschätzung abzugleichen.

Anlage 3 – Mindestinhalte einer systemspezifischen Regelung

Eine systemspezifische Regelung konkretisiert diese Rahmenvereinbarung für einen eindeutig bezeichneten Use Case. Sie muss soweit bestimmt sein, dass zulässige Nutzung, technische Grenzen, Verantwortlichkeiten, Beschäftigtenrechte, Prüfungen und Beendigungsbedingungen praktisch kontrolliert werden können. Widersprüche zur Rahmenvereinbarung sind ausdrücklich zu kennzeichnen und nur zulässig, soweit dadurch keine gesetzlichen oder vereinbarten Schutzstandards unterschritten werden.

- **Systembezug:** eindeutige Bezeichnung, Version, Anbieter, Betriebsmodell, technische Komponenten und konkreter betrieblicher Zweck.
- **Geltungsbereich:** erfasste Standorte, Organisationseinheiten, Nutzer-, Betroffenen- und Beschäftigtengruppen sowie Beginn und geplante Laufzeit.
- **Nutzungsrahmen:** ausdrücklich zulässige, eingeschränkte und unzulässige Anwendungen, Eingaben, Ausgaben und Entscheidungsverwendungen.
- **Datenverarbeitung:** Datenarten, Quellen, Rechtsgrundlagen, Schnittstellen, Speicherorte, Empfänger, Drittlandbezug, Löschung und Zweckgrenzen.
- **Rollen und Rechte:** Use-Case-Owner, technische Verantwortung, prüfende Personen, Administration, Berechtigungen, Vertretung und Funktionstrennung.
- **Klassifizierung:** rechtliche Risikoklasse, BV-Kategorie, Begründung, Annahmen, Restrisiken und erforderliche Freigaben.
- **Human Oversight:** Prüfschritte, Entscheidungskompetenz, Vier-Augen-Prinzip, Eskalation, Korrektur, Widerspruch und Abschaltung.
- **Protokollierung:** protokollierte Ereignisse, Auswertungszwecke, berechtigte Stellen, Aufbewahrungsfristen, Schutz und Löschung.
- **Kontrollgrenzen:** Ausschluss oder zulässiger Umfang von Leistungs- und Verhaltenskontrolle einschließlich technischer Sperren und Auswertungsverbote.
- **Schutzmaßnahmen:** Datenschutz, Informationssicherheit, Fairness, Barrierefreiheit, Qualitätskontrolle, Anbietersteuerung und Notfallverfahren.
- **Pilotierung und Abnahme:** Testumfang, Daten, Beteiligte, Erfolgskriterien, Belastungstests, Freigaben, Abbruch- und Rückfallkriterien.
- **Qualifizierung und Change:** Zielgruppen, Inhalte, Zeitaufwand, Kommunikationsmaßnahmen, Unterstützung, Feedback und Lernerfolg.
- **Beschäftigungswirkungen:** Änderungen von Aufgaben, Rollen, Skills, Arbeitsvolumen, Eingruppierung, Personalbedarf und soziale Maßnahmen.
- **Beschwerden und Vorfälle:** Meldewege, Bearbeitungsfristen, Sofortmaßnahmen, Ursachenanalyse, Kommunikation und Wiederinbetriebnahme.
- **Monitoring und Beendigung:** Kennzahlen, Auditintervalle, Review-Termine, Änderungskriterien, Exit-Verfahren, Datenrückgabe, Archivierung und Löschung.

Anlage 4 – Quellen und rechtliche Orientierung

Ausgangsdokument: BR_GPS_BV_KI_250904.pptx, bereitgestellt durch den Auftraggeber. Übernommen und in Regelungsstrukturen überführt wurden insbesondere die Grundprinzipien eines menschenzentrierten KI-Einsatzes, die fünf betrieblichen Kategorien, die abgestufte Betriebsratsbeteiligung, das KI-Governance-Gremium, das Quartalsreview, Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und die KI-Folgeabschätzung. Die konkrete Übernahme einzelner Inhalte ist vor Abschluss auf Aktualität, betriebliche Passung und rechtliche Tragfähigkeit zu prüfen.

Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere § 80 und § 87 Abs. 1 Nr. 6: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/__80.html und https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/__87.html

Verordnung (EU) 2024/1689 über Künstliche Intelligenz, konsolidierte Fassung: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/2026-07-27/eng

Hinweis **zur Anwendung**: Die Quellenliste dient der Orientierung und ist nicht abschließend. Zusätzlich können insbesondere Datenschutzrecht, Arbeitsschutzrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Hinweisgeberschutzrecht, Urheberrecht, Geschäftsgeheimnisschutz, IT-Sicherheitsrecht, Tarifverträge, Branchenvorgaben und bestehende betriebliche Regelungen relevant sein. Die abschließende Vereinbarung muss anhand des konkreten Unternehmens, der eingesetzten Systeme, der Datenverarbeitung, der Zuständigkeit des Betriebsrats und der jeweils geltenden Rechtslage geprüft werden.

Rechtsquellen und interne Referenzdokumente sollen mit Abrufdatum, Fassung und verantwortlicher Prüfstelle dokumentiert werden. Bei Rechtsänderungen oder neuen behördlichen Leitlinien ist im nächsten Quartalsreview zu bewerten, ob Anpassungen dieser Vereinbarung, der Anlagen oder systemspezifischer Regelungen erforderlich sind.