

Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung KI-Systeme

Präambel

Angesichts der großen Auswirkungen, die Künstliche Intelligenz (nachfolgend „KI“) auf ein Beschäftigungsverhältnis haben kann, und der Notwendigkeit, Vertrauen aufzubauen, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die im Unternehmen verwendete KI eine menschenzentrierte Technologie ist. KI soll den Beschäftigten in den Konzernunternehmen derSE als Instrument dienen, sie aber nicht ersetzen. Letztendlich soll die KI das menschliche Wohlergehen und die Lebensqualität fördern.

Um ein einheitliches und hohes Schutzniveau in Bezug auf die Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte der Beschäftigten zu gewährleisten, setzt diese Konzernbetriebsvereinbarung neben den bestehenden nationalen und europäischen Rechtsnormen einen allgemeingültigen Rahmen für die Verwendung von KI-Systemen durch den Arbeitgeber.

Hinweis

Die Präambel ist ein wenig idealistisch formuliert, doch ist dies kein Nachteil: Sollten Arbeitsplätze in Gefahr geraten, ist es gut, sich auf die Aussage berufen zu können, die KI solle den Menschen nicht ersetzen.

Hinweis

§ 1: Geltungsbereich

Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt

1. persönlich für alle Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG einschließlich der Leiharbeitnehmer und der in die betrieblichen Abläufe einbezogenen Dienstleister, die in Konzerngesellschaften derSE beschäftigt sind,

Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass auch die leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG die Inhalte dieser Konzernbetriebsvereinbarung beachten.

2. räumlich für alle inländischen Betriebe der Konzerngesellschaften der.... SE,
3. sachlich für KI-Systeme, bei denen der Arbeitgeber Anbieter oder Betreiber ist.

§ 2: Rechtsgrundlagen und Definitionen

(1) „KI-Verordnung“ ist die Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz), Amtsblatt der EU, Reihe L v. 12.7.2024

(2) Begriffe wie „KI-System“, „Anbieter“, „Betreiber“ und andere werden in Übereinstimmung mit Art. 3 KI-VO gebraucht.

Hinweis:

Die Definition des KI-Systems in Art. 3 Nr. 1 KI-VO ist nur schwer nachvollziehbar. Bisweilen wird deshalb auch eine eigene Definition gewählt, die enger an die Normalsprache angelehnt ist. So wird etwa formuliert:

„Die Betriebsparteien verstehen unter KI-Systemen solche IT-Systeme, die auf der Grundlage von Algorithmen ein nicht festgelegtes Verhalten aufweisen, über eine eigenständige Lernkapazität, z. B. durch maschinelles Lernen oder Big Data Analytics, verfügen und zielorientiert arbeiten.“

Oder

„KI-Systeme sind unter Berücksichtigung der KI-VO solche IT-Systeme, die sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben durch maschinelles Lernen weiterentwickeln bzw. ihre

Datengrundlage mit dem Ziel vergrößern, daraus Muster zu erkennen, Schlussfolgerungen zu ziehen und so Entscheidungen für Menschen vorzubereiten.“

Zur Diskussion über den KI-Begriff s. C. Schmidt in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, § 2; die zitierten Formulierungen finden sich bei Däubler-Gmelin, a.a.O., § 10 Rn.51

Hinweis

§ 3 Einigungszwang vor Verwendung von KI-Systemen im Personalbereich

(1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, nachfolgende KI-Systeme ohne Einigung mit dem Konzernbetriebsrat nicht einzusetzen oder hierauf beruhende Fähigkeiten von Software nicht zu nutzen:

(2) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Auswahl von Bewerbern verwendet werden und hierbei automatisierte Entscheidungen vornehmen, sind nicht gestattet. Dies umfasst auch das Filtern und das Auswerten von Bewerbungsunterlagen und die Bewertung von Bewerbern.

(3) KI-Systeme, die zur Entscheidungsfindung im Bereich Beschäftigung eingesetzt werden, sind nicht gestattet. Dies gilt insbesondere für Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen, für die Zuweisung von Arbeitsaufgaben auf der Grundlage von individuellem Verhalten oder persönlichen Eigenschaften und Merkmalen, für die Überwachung oder Bewertung von Personen in Arbeitsverhältnissen, für Versetzungen sowie für die Beförderung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

§ 4 Einigungsfindung

(1) Die Konzernbetriebsparteien können durch eine gesonderte Konzernbetriebsvereinbarung abweichend von den Verboten des § 3 Abs. 2 und 3 den Einsatz von KI-Systemen zulassen.

(2) Sollte keine Einigung erzielt werden, so unterwerfen sich die Parteien dem Spruch einer Einigungsstelle, welche mit jeweils zwei Beisitzern pro Seite besetzt ist. Im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens wird auch über die Rechtsfrage entschieden, ob der durch den Arbeitgeber geplante Einsatz eines KI-Systems den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Dies umfasst auch die Frage, ob die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates eingehalten wurden. Die Einigungsstelle hat auch die Funktion, die Interessen der Beschäftigten mit den Interessen des Arbeitgebers abzuwägen.

(3) Im Rahmen der Einigungsstelle kann durch die Beisitzer des Konzernbetriebsrats ein Sachverständiger nach § 10 hinzugezogen werden.

Hinweis:

Die Arbeitnehmerseite wollte an sich ein Vetorecht des Betriebsrats; ihr „Nein“ sollte nicht durch eine Einigungsstelle ausgeräumt werden können. Dies war jedoch nicht durchsetzbar. Abs. 2 hat an sich deklaratorischen Charakter, d. h. bringt nur das zum Ausdruck, was sowieso gilt. Abs. 3 lässt – als Entgegenkommen der Arbeitgeberseite – die Einschaltung eines Sachverständigen durch die Beisitzer der Arbeitnehmerseite zu

Hinweis

§ 5 Risikobewertung und Maßnahmen zur Risikominderung

(1) Der Arbeitgeber wird im Rahmen der Planung des Einsatzes von KI-Systemen eine Risikobewertung durchführen.

(2) Diese wird wie folgt vorgenommen:

- Ermittlung und Analyse der bekannten und vernünftigerweise vorhersehbaren Risiken, die von einem KI-System auf die Rechtsgüter der im Konzern beschäftigten Personen im Rahmen der Arbeitsverhältnisse ausgehen können, wenn es entsprechend seiner Zweckbestimmung verwendet wird. Dies betrifft insbesondere Risiken für die physische und psychische Gesundheit, für die Sicherheit und für die Grundrechte einzelner Personen, insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die Freiheit zur Ausübung des gewählten Berufs.
- die Abschätzung und Bewertung der Risiken, die entstehen können, wenn das KI-System entsprechend seiner Zweckbestimmung oder im Rahmen einer vernünftigerweise vorhersehbaren Fehlanwendung Verwendung findet.

- (3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen seiner Möglichkeiten die Risiken zu minimieren.
- (4) Risiken für den Wegfall von Arbeitsplätzen müssen möglichst frühzeitig erkannt und zum Gegenstand der Unterrichtung nach § 6 und der Beratung nach § 7 gemacht werden. Ziel ist es, Kündigungen u.a. durch Qualifizierungsmaßnahmen und Versetzungen zu vermeiden.
- (5) Die Regelungen der KI-Verordnung zur Risikobewertung und Risikominderung bleiben hiervon unberührt.

§ 6 Unterrichtung der betrieblichen Interessenvertretung im Rahmen der Beratungen nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

- (1) Im Rahmen der Unterrichtung werden durch den Arbeitgeber die in Anlage 1 erbetenen Informationen und erläuternden Unterlagen schriftlich oder in Textform zur Verfügung gestellt.
- (2) Soweit der Arbeitgeber KI-Modelle in eigene Software implementiert hat, wird der Konzernbetriebsrat entsprechend Abs. 1 unterrichtet.
- (3) Die Unterrichtung wird vorgenommen, sobald die arbeitgeberseitige Prüfung bezüglich der Einhaltung der rechtlichen Voraussetzungen (insbes. Datenschutz, KI-Verordnung und IT-Sicherheit) abgeschlossen sind und diese einer Einführung nicht entgegensteht.
- (4) Die Unterrichtung wird auch unverzüglich vorgenommen, sobald der Arbeitgeber Kenntnis von der Implementierung eines KI-Systems in vorhandene Software erlangt.

Hinweis

Der bedeutsamste Inhalt der Vorschrift liegt in der Bezugnahme auf Anlage 1. Dort findet sich ein umfassender Fragenkatalog, den der Arbeitgeber über seine Unterrichtungspflicht nach Abs. 1 hinaus in erster Linie beantworten muss. Das KI-System darf erst dann in Betrieb genommen werden, wenn die Fragen vollständig beantwortet und die weitere Beratung abgeschlossen ist (§ 8).

Nach den internen Regularien des Unternehmens führt die Prüfung der Rechtskonformität nach Abs. 3 noch nicht automatisch zur Anschaffung des Systems. Der Konzernbetriebsrat kann also etwaige Bedenken vor der Anschaffung geltend machen. Dies ausdrücklich festzuschreiben, war allerdings nicht durchsetzbar.

Hinweis

§ 7 Inhalt und Ablauf von Beratungen nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

- (1) Beratungen in Bezug auf die Auswirkungen des Einsatzes von KI auf die Arbeitsabläufe werden in der Regel innerhalb von drei Monaten nach Eingang einer Unterrichtung nach § 6 durchgeführt und abgeschlossen. Sollte der Beratungszeitraum aus hinreichenden Gründen verlängert werden müssen, wird der Konzernbetriebsrat dies der Arbeitgeberseite mitteilen und die weitere Beratung terminieren. Soweit die Arbeitnehmerseite die Unterrichtung und die Antworten auf den Fragenkatalog für nicht ausreichend erachtet, ist dies der Arbeitgeberseite innerhalb eines Monats nach Eingang der Information mitzuteilen, wobei die fehlenden Inhalte konkret zu benennen sind.
- (2) Sind Fragen nach Durchführung eines Beratungsgesprächs noch offen, so werden sie in Textform protokolliert. Sollten keine Fragen mehr offen sein, wird der Abschluss der Beratung in Textform festgehalten.

§ 8 Verbot des Einsatzes von KI vor Abschluss der Beratungen

- (1) Der Arbeitgeber wird KI-Systeme nicht vor Abschluss der Beratungen mit dem Konzernbetriebsrat einführen. „Einführung“ bedeutet das Bereitstellen des KI-Systems für den Einsatz durch die Beschäftigten, um ihre Arbeitsaufgaben zu erledigen (Produktivsetzung).
- (2) Eine Testung des KI-Systems ist auch vor Abschluss der Beratungen möglich. Eine Testung mit sensiblen Daten ist nur mit Zustimmung des Konzernbetriebsrates möglich. Bei der Testung mit sonstigen personenbezogenen Daten sind die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen einzuhalten. Eine Testung in diesem Sinne liegt nicht mehr vor, wenn begonnen wird, mit Live-Daten zu arbeiten und/oder das Arbeitsergebnis des KI-Systems für betriebliche Zwecke verwendet wird. Ab diesem Zeitpunkt handelt es sich um ein Pilotprojekt, das einer Produktivsetzung gleichsteht.
- (3) Dies gilt nicht für den Fall, dass bei bereits verwendeter Software durch den Software-Hersteller KI-Funktionen hinzugefügt werden, die nicht gesondert deaktiviert werden können. In diesem Fall wird der Arbeitgeber die Unterrichtung und Beratung unverzüglich nach

Bekanntwerden der neuen KI-Funktion aufnehmen. Vor Abschluss der Beratungen darf der Arbeitgeber das KI-System nicht zur Nutzung freigeben.

(4) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf die Einführung des KI-Systems bleiben unberührt.

Hinweis

Das Verbot, das KI-System vor dem Ende der Beratungen in Betrieb zu nehmen, erhöht den Stellenwert der Beratungen und wird den Arbeitgeber veranlassen, möglichst alle ihm zur Verfügung stehenden Informationen preiszugeben. Würde er sich über dieses Verbot hinwegsetzen, könnte im Wege einer einstweiligen Verfügung die weitere Nutzung des KI-Systems gestoppt werden. Außerdem stellt Abs. 4 klar, dass auch nach Abschluss der Beratungen bestehende Mitbestimmungsrechte zu beachten sind. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn sich der Einsatz von KI auch auf personenbezogene Daten bezieht.

Hinweis

§ 9 Maßnahmen zur Sicherstellung von KI-Kompetenz

(1) Der Arbeitgeber ergreift Maßnahmen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass sein Personal und andere Personen, die in seinem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen sowie mit der Einbindung von KI-Systemen in Software befasst sind, über das erforderliche Maß an KI-Kompetenz verfügen. Hierbei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Dazu zählen u.a. die technischen Vorkenntnisse der fraglichen Beschäftigten, ihre Ausbildung und Erfahrung sowie der Kontext, in dem das KI-System eingesetzt werden soll.

(2) Auf möglichen Nachholbedarf älterer und behinderter Arbeitnehmer sowie von Teilzeitkräften ist besonders zu achten. Dasselbe gilt für Beschäftigte, die aus Eltern- oder Pflegezeit zurückkehren.

(3) Die KI-Kompetenz soll zur Teilhabe an allen Fragen des Arbeitslebens beitragen.

(4) Schulungsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt. Ist dies nicht möglich, ist Freizeitausgleich zu gewähren. Die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen trägt nach § 111 GewO der Arbeitgeber.

(5) Entsprechende Schulungsmaßnahmen unterliegen der Mitbestimmung des Konzernbetriebsrates, es sei denn, sie beschränken sich auf Mitarbeiter eines Unternehmens.

§ 10 Beauftragung von Sachverständigen

- (1) Nach § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich, wenn der Konzernbetriebsrat die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss. Für den Sachverständigen wird ein monatliches Kontingent von 15 Stunden vorgesehen, das im einzelnen Monat über- oder unterschritten werden kann. Pro Kalenderjahr liegt die Obergrenze bei 180 Stunden. Eine Ausweitung des Kontingents bedarf eines Beschlusses des Konzernbetriebsrates, der eine nähere Begründung enthalten muss.
- (2) Der Konzernbetriebsrat wird bei der Hinzuziehung von Sachverständigen nach freiem Ermessen die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen und gegebenenfalls auf betriebliche Experten zugreifen.
- (3) Insbesondere zu den nachfolgenden Fragestellungen kommt die Beiziehung eines Sachverständigen in Betracht:
- Bewertung der Auswirkungen von KI auf Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe inklusive Vollständigkeit der Unterrichtung (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG),
 - Prüfung der durch den Arbeitgeber vorgenommenen Risikobewertung sowie der Maßnahmen zur Risikominimierung eines KI-Systems (§ 5 dieser KBV) und Bewertung der Auswirkungen von KI auf Entscheidungen im Rahmen der Aufstellung von Auswahlrichtlinien (§ 95 Abs. 2a BetrVG),
 - Bewertung der Rechtskonformität von KI-Systemen, insbesondere in Bezug auf die KI-Verordnung und die EU-DSGVO,
 - Vorliegen eines KI-Systems nach Artikel 3 Nr. 1 KI-Verordnung
 - Bewertung von arbeitssicherheits- und gesundheitsrelevanten Aspekten
 - Erforderlichkeit von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (§ 9 dieser KBV).
- (4) Der Sachverständige hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf ein verkehrsübliches Honorar, welches durch den KBR anzugeben und darzulegen ist. Ist hierüber binnen einer Woche keine Einigung zu erreichen, so entscheidet die Einigungsstelle, die mit jeweils zwei Beisitzern besetzt ist. Beide Seiten unterwerfen sich ihrem Spruch.
- (5) Der Konzernbetriebsrat kann eine Rahmenvereinbarung mit einem Sachverständigen abschließen.

Hinweis

Die Vorschrift kommt dem Betriebsrat weit entgegen. Das jährliche Stundenkontingent des Experten ist gut bemessen und kann überdies unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden. Die Einschaltung der Einigungsstelle kann sehr viel mehr Kosten verursachen als der strittige Einsatz des Sachverständigen; der Arbeitgeber wird es also nicht auf ein solches Verfahren ankommen lassen. Die Festlegung der Honorarhöhe durch Verweis auf das Verkehrsübliche verkürzt die in diesem Punkt möglicherweise bestehenden Streitigkeiten. Die Festlegung von Anlässen für die Heranziehung eines Sachverständigen ist nützlich, insbesondere die Einbeziehung des Falles, dass Meinungsverschiedenheiten über das Vorliegen eines KI-Systems bestehen.

Hinweis

§ 11 Verbot der Verhaltens- und Leistungskontrolle

- (1) Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle von Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Systemen ist nicht zulässig.
- (2) Ausgeschlossen ist weiter das Auswerten von Beschäftigtendaten

Hinweis

Eine Vorschrift wie die in Abs. 1 enthaltene ist weit verbreitet, obwohl auch sie nicht immer durchsetzbar ist. Sie macht die neue Technik für die Beschäftigten akzeptabler. Abs. 2 ist demgegenüber sehr viel seltener; gedacht ist an den gar nicht so fernliegenden Fall, dass die (digital geführten) Personalakten mit Hilfe von KI ausgewertet werden.

Hinweis

§ 12 Verbot von Deepfakes

- (1) Die Erstellung von Deepfakes, welche einen Bezug zum Arbeitgeber oder den anderen bei ihm beschäftigten Personen haben, ist grundsätzlich nicht gestattet.
- (2) Dieses Verbot gilt nicht für die Erstellung von Schulungsvideos zu internen und externen Zwecken, bei denen Deepfakes lediglich für eine Übersetzung von Inhalten

angewendet werden. Es gilt ebenso nicht für die beispielhafte Darstellung von Deepfakes zur Erläuterung dieses Phänomens in Schulungsvideos.

(3) Weitere Anwendungsfälle für zulässige Deepfakes können zwischen den Konzernbetriebsparteien oder von den lokalen Betriebsparteien einvernehmlich im Rahmen einer freiwilligen und nicht erzwingbaren Vereinbarung zugelassen werden.

§ 13 Verbot des Einsatzes von KI-Systemen zu nicht freigegebenen Zwecken

Der Arbeitgeber wird den Beschäftigten mitteilen, welche KI-Systeme im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zu welchen Zwecken verwendet werden dürfen. Eine Verwendung von nicht freigegebenen KI-Systemen ist ebenso verboten wie eine Verwendung von freigegebenen KI-Systemen zu nicht gestatteten Zwecken.

§ 14 Anweisungen für das Arbeiten mit KI-Systemen

(1) Der Arbeitgeber hat die als Anlage 2 beigefügten „Anweisungen für das Arbeiten mit KI-Systemen“ erlassen. Diese sind für die Beschäftigten verbindlich.

(2) Der Konzernbetriebsrat wird über Änderungen an der Anlage 2 informiert, damit er das Vorliegen von Mitbestimmungsrechten sowie die Gesetzeskonformität überprüfen kann.

Hinweis

Die §§ 12 bis 14 könnten auch zusammen mit Anlage 2 Gegenstand einer selbständigen Betriebsvereinbarung sein. Bei den Verhandlungen ergaben sich hier so gut wie keine Meinungsverschiedenheiten.

Hinweis

§ 15 Unterstützung Behinderter durch KI

(1) Behinderte Arbeitnehmer haben bei Bedarf und technischer Möglichkeit Anspruch auf KI-Assistenzsysteme. Dabei ist die Art der Behinderung maßgebend.

- (2) Der Arbeitsplatz von behinderten Arbeitnehmern ist nach § 164 SGB IX so auszugestalten, dass die Behinderung möglichst wenig zur Geltung kommt. Die ergonomische Bewertung des Arbeitsplatzes kann unter Hinzuziehung von KI-Systemen erfolgen.
- (3) Der Erwerb von KI-Kompetenz muss unter besonderer Berücksichtigung der Art der Behinderung erfolgen.
- (4) Bei Bedarf ist ein Mentoring-Programm für Behinderte einzurichten.
- (5) Arbeitsplätze, an denen Behinderte KI-Systeme nutzen, sind regelmäßig dahingehend zu überprüfen, ob sie mit der Gefahr einer Überbelastung der dort Tätigen verbunden sind. Bei Bedarf ist Abhilfe zu schaffen.
- (6) Die Parteien dieser Konzernbetriebsvereinbarung regen an, dass in jedem konzernangehörigen Unternehmen ein „Kompetenzteam Inklusion & KI“ eingerichtet wird. Nach Anforderung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung ist dieses Team einzurichten. Es besteht aus einem Vertreter des Betriebsrats, einem Vertreter der Schwerbehindertenvertretung, einem Vertreter der Personalabteilung und dem Business-Relationship-Manager oder einer anderen geeigneten Person. Das Kompetenzteam nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und bemüht sich um eine Verbesserung der Arbeitssituation von behinderten Arbeitnehmern an KI-Arbeitsplätzen. Es werden regelmäßig Feedback-Runden mit betroffenen Arbeitnehmern durchgeführt. Das Team erstattet unter Federführung des Vertreters der Schwerbehindertenvertretung einen jährlichen anonymisierten Bericht zu unterstützenden Maßnahmen, in deren Rahmen KI eingesetzt wird. Dieser Bericht muss der Konzernschwerbehindertenvertretung zur Verfügung gestellt werden.
- (7) Soweit behinderte Arbeitnehmer von KI-Systemen betroffen sind, ist diesen die Teilnahme an Testphasen zu ermöglichen. Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht nicht.
- (8) Barrierefreiheit ist ein wichtiges Beschaffungskriterium.
- (9) Soweit behinderte Menschen mit KI-Systemen arbeiten, ist nach Möglichkeit darauf zu achten, dass bei einem Ausfall der KI andere gleichwertige leistungsgerechte Arbeiten zur Verfügung gestellt werden können. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Ausfall der KI-Systeme schnellstmöglich zu beheben. Das gilt insbesondere für KI-gestützte Assistenzsysteme.
- (10) Behinderte Beschäftigte sind bei Bedarf bezüglich der Nutzung der KI-Systeme gesondert zu schulen. Die Schulungsinhalte werden im „Kompetenzteam Inklusion & KI“ abgestimmt.

Hinweis

Die recht weit gehenden Regelungen trafen bei der Arbeitgeberseite auf keinen Widerstand.

Hinweis

§ 16 Unterrichtung und Beratung zu Bestands-KI

Der Arbeitgeber wird dem Konzernbetriebsrat eine Aufstellung der bei Abschluss dieser Konzernbetriebsvereinbarung bereits im Betrieb befindlichen KI-Systeme zukommen lassen, wobei eine Frist von drei Monaten nicht überschritten werden darf. Nach Aufforderung des KBR werden hierzu Unterrichtung und Beratung nach § 6 und § 7 vorgenommen.

Hinweis

Bereits praktizierte KI-Systeme müssen einbezogen werden, da sie vermutlich schon heute in vielen Betrieben existieren.. Ihren Weiterbetrieb zu stoppen, bis die Beratungen abgeschlossen sind, war nicht durchsetzbar. Soweit die Einführung Mitbestimmungsrechte verletzt hat, kann ein Weiterbetrieb unter Umständen durch einstweilige Verfügung verboten werden. Auch dies dürfte in der Praxis allerdings nur selten gelingen.

Hinweis

§ 17 Veränderungen des KI-Systems

(1) Ergeben sich Änderungen eines KI-Systems, so ist statt des KBR der gemeinsame Ausschuss nach § 18 zu informieren. Die Änderungen werden in der Regel technischer Natur sein, doch sind auch Fälle denkbar, in denen der Einsatz des KI-Systems auf der Grundlage von Erfahrungen oder von Beschwerden einzelner Arbeitnehmer verändert wird. Handelt es sich um eine wesentliche Änderung, so muss die Unterrichtung den Anforderungen des § 6 entsprechen.

(2) Eine wesentliche Änderung liegt insbesondere vor, wenn

- das KI-System neue Auswirkungen auf die Arbeitsweise hat,
- der Umfang der durch das KI-System erhobenen, verarbeiteten oder genutzten Personaldaten größer oder die Verarbeitung und Nutzung der vorhandenen Daten erweitert wird,
- sich die Risiken nach § 5 dieser KBV ändern, insbesondere wenn neue Risiken hinzutreten oder wenn sich Rollen oder Berechtigungen innerhalb des KI-Systems ändern,

- Hinweise darauf festgestellt werden, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen nach Abschnitt III der Anlage 1 durch ein KI-System nicht mehr eingehalten werden oder
 - sich der Einfluss des KI-Systems auf menschliche Entscheidungen ändert.
- (3) Das Verbot des Einsatzes von KI vor Abschluss der Beratungen nach § 8 greift im Falle einer Veränderung nur dann, wenn diese so wesentlich ist, dass sie der Neueinführung eines KI-Systems entspricht.
- (4) Fällt ein KI-System durch eine Änderung oder Neuerung unter § 3, darf die entsprechende Funktion erst nach Zustimmung des Konzernbetriebsrates bzw. auf Basis eines Spruchs der Einigungsstelle aktiviert bzw. im Falle einer fehlenden Deaktivierungsmöglichkeit nicht zur Nutzung freigegeben werden.

§ 18 Bildung eines gemeinsamen KI-Ausschusses

- (1) Es wird ein gemeinsamer Ausschuss im Sinne des § 28 Abs. 2 BetrVG errichtet, welchem die selbstständige Entscheidung über die in den §§ 6 und 7 genannten Aufgaben (Unterrichtung und Beratung nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) im Falle der Änderung von KI-Systemen übertragen wird. Hierbei soll folgendes gelten:
- (2) Der Ausschuss ist paritätisch besetzt mit drei Mitgliedern pro Seite. Die Konzernschwerbehindertenvertretung ist zur Teilnahme an Sitzungen des KI-Ausschusses berechtigt.
- (3) Es können betriebliche Experten zur Beratung hinzugezogen werden. Auch die Hinzuziehung von externen Sachverständigen ist möglich.
- (4) Auf Verlangen eines Mitgliedes des gemeinsamen KI-Ausschusses fällt die zur selbstständigen Entscheidung übertragene Aufgabe wieder an den Konzernbetriebsrat und den Arbeitgeber zurück. Die bereits erfolgte Unterrichtung und Beratung wirkt dabei auch gegenüber dem Konzernbetriebsrat und der Konzernschwerbehindertenvertretung. Im Falle einer Rückübertragung einer Aufgabe auf den Konzernbetriebsrat gelten die Beratungen nicht als abgeschlossen. Den Mitgliedern des Konzernbetriebsrates wird nach Abgabe an diesen die Möglichkeit eingeräumt, Nachfragen zur bereits erfolgten Unterrichtung zu stellen.
- (5) Der Konzernbetriebsrat bestimmt aus dem Kreis der in den gemeinsamen Ausschuss entsandten Vertreter einen Vorsitzenden mit Rechten und Pflichten analog § 26 BetrVG. Bezüglich der Einberufung von Sitzungen des gemeinsamen Ausschusses gilt § 29 Abs. 3 BetrVG analog mit der Maßgabe, dass jedes Mitglied des gemeinsamen Ausschusses eine Sitzung beantragen kann.

- (6) Der Konzernbetriebsrat kann die an den gemeinsamen Ausschuss übertragenen Aufgaben jederzeit wieder an sich ziehen, wobei die Schriftform zu wahren ist.
- (7) Der gemeinsame Ausschuss nimmt Erfahrungen mit KI-Systemen und auf die Arbeit mit diesem bezogene Beschwerden entgegen.

Hinweis

Änderungen an KI-Systemen können häufig anfallen, zumal es als „lernendes System“ nie auf demselben Entwicklungsstand bleibt. Um eine Überlastung des KBR zu vermeiden, wird ein gemeinsamer Ausschuss gebildet, der auch dann zuständig ist, wenn sich Information und Beratung (auch) auf personenbezogene Daten beziehen und deshalb ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht. Hinter der Delegation auf den gemeinsamen Ausschuss steht der Gedanke, dass viele „Updates“ und andere Änderungen praktisch einen Routinevorgang darstellen und ohne Auswirkung auf die Arbeitnehmer bleiben. Insoweit sollte ein einfaches und zeitsparendes Verfahren Platz greifen. Sobald jedoch ein Mitglied des gemeinsamen Ausschusses der Auffassung ist, dass die Änderung von einer gewissen Bedeutung ist, kann sein nicht näher zu begründendes Votum zu einer Rückkehr in das normale (Mitbestimmungs-)Verfahren führen (Abs. 4). Damit ist dem Mitbestimmungsgedanken Rechnung getragen.

Hinweis

§ 19 Zuständiges Betriebsratsgremium

- (1) Unterrichtung und Beratung nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beim Einsatz von KI, welche in mehr als einem Konzernunternehmen eingesetzt werden soll, erfolgen gegenüber dem Konzernbetriebsrat nach den Bestimmungen dieser Konzernbetriebsvereinbarung.
- (2) Ebenso ist der Konzernbetriebsrat nach §§ 96 ff. BetrVG für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten bei unternehmensübergreifenden Schulungsmaßnahmen zuständig.
- (3) Der Konzernbetriebsrat überwacht die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften im Rahmen des unternehmensübergreifenden Einsatzes von KI.
- (4) Für weitere in Frage kommende Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte, insbesondere nach den §§ 93, 94 Abs. 1 und 2, 95 Abs. 2a, 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 5, 6, 7 und 111 ist auf die gesetzliche Aufteilung der Zuständigkeiten zu verweisen.

§ 20 Verhältnis zu anderen kollektivrechtlichen Vorschriften

- (1) Diese Konzernbetriebsvereinbarung ist in Bezug auf Regelungen zur KI vorrangig gegenüber allen anderen Konzernbetriebsvereinbarungen. Im Übrigen bleiben IT-bezogene Vereinbarungen unberührt.
- (2) Änderungen der vorliegenden Konzernbetriebsvereinbarung müssen ausdrücklich als solche bezeichnet werden.

§ 21 Weiterentwicklung dieser KBV

- (1) Konzernbetriebsrat und Arbeitgeber werden bei Rechtsänderungen sowie nach Veröffentlichung von Verhaltenskodizes und Praxisleitfäden durch das Europäische Amt für künstliche Intelligenz prüfen, ob die vorliegende Konzernbetriebsvereinbarung verändert werden muss.
- (2) In Anbetracht der rasch fortschreitenden technischen Entwicklung und der automatischen Fortentwicklung von KI-Systemen werden die Betriebsparteien diese Konzernbetriebsvereinbarung außerdem jährlich auf Verbesserungs- und Aktualisierungsbedarf hin überprüfen und hierzu ggf. in Verhandlungen eintreten.

§ 22 Auslegung und Anwendung dieser Konzernbetriebsvereinbarung

Entstehen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung oder Anwendung dieser Vereinbarung, so verhandeln beide Seiten mit dem ernsthaften Willen zur Einigung über eine einvernehmliche Lösung. Hat das keinen Erfolg, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet. Beide Seiten unterwerfen sich ihrem Spruch.

§ 23 Salvatorische Klausel

- (1) Erweist sich eine Bestimmung dieser Konzernbetriebsvereinbarung als unwirksam, so beeinträchtigt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen.
- (2) An die Stelle der unwirksamen tritt eine mit dem geltenden Recht in Einklang stehende Bestimmung, deren Inhalt dem ursprünglich Gewollten möglichst nahekommt. Über die Einzelheiten verhandeln die Betriebsparteien. § 22 findet entsprechende Anwendung.

§ 24 Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Die Konzernbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines jeden Geschäftsjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (2) Im Falle einer Kündigung wirkt diese Konzernbetriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach, auch soweit nicht mitbestimmungspflichtige Sachverhalte geregelt sind.

Anlage 1

Fragebogen zur Unterrichtung im Rahmen der Einführung von KI-Systemen

I. Allgemeine Angaben

1. Genaue Bezeichnung des KI-Systems
2. Beschreibung des beabsichtigten Einsatzfeldes im Unternehmen (insbesondere Zwecksetzung),
3. Darstellung, in welcher Phase der Implementierung sich das KI-System befindet (Proof of Concept, Testphase, Pilotphase, Go-Live,...)
4. Ist eine Erprobungsphase vorgesehen?

Falls ja:

- Welche Dauer und welcher räumlich begrenzte Bereich sind für den realitätsnahen Testbetrieb vorgesehen?
- Werden dabei Beschäftigtendaten verwendet?
Falls ja:
 - Werden die Betroffenen hierüber informiert?
 - Wenn ja, werden die Beschäftigten um ihre Einwilligung gebeten?
- Werden in der Erprobungsphase live-Daten verwendet oder erfolgt das Training anhand eines Datenauszuges?

5. Wer sind die Ansprechpartner im Unternehmen bezogen auf
 - a. Technische Umsetzung
 - b. Implementierung in die Arbeitsabläufe und Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe
 - c. Einhaltung rechtlichen Rahmenvorgaben
 - Bezüglich Beschäftigtendatenschutz
 - Bezüglich EU-KI-Verordnung
6. Existieren Rollen und Berechtigungen in Bezug auf das KI-System? Wenn ja, wie werden sie bestimmt?

7. In welchen Unternehmen soll das KI-System eingesetzt werden?

II. Auswirkungen auf die Arbeitsweise der Beschäftigten

8. Welche Auswirkungen wird der Einsatz des KI-Systems auf Beschäftigteninteressen haben? Insbesondere: Veränderung der Arbeitsinhalte, Leistungsverdichtung, Wegfall vom Menschen erledigter Aufgaben, Wegfall von Arbeitsplätzen?

Falls Auswirkungen zu bejahen:

Sind zur Vermeidung von Nachteilen bezüglich Beschäftigteninteressen

Ausgleichsmaßnahmen oder sonstige Reaktionen des Arbeitgebers vorgesehen? Ggf. welche?

9. Welche Maßnahmen sind in Bezug auf die Anwender des KI-Systems vorgesehen? Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen? Arbeitsanweisungen für Anwender oder andere Personen?

III. Unterrichtung über die Einhaltung von rechtlichen Rahmenbedingungen zu Gunsten von Beschäftigten

10. Ist nach Prüfung des Arbeitgebers ausgeschlossen, dass es sich bei dem beabsichtigten KI-System um ein nach der KI-VO oder der DSGVO verbotenes System handelt?

11. Kann es sich bei dem beabsichtigten KI-System um ein Hochrisiko-System nach Art. 6 Abs. 2 in Verbindung mit Anhang III KI-VO handeln? Wenn ja, sind die Voraussetzungen für seinen Einsatz gegeben?

12. Sind die Prinzipien der KI-Verordnung und die „Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI“ der EU-Kommission eingehalten?

13. Werden personenbezogene Beschäftigtendaten durch die KI verarbeitet?

Falls ja:

- Welche Beschäftigtendaten werden verarbeitet?
- Verwendet das KI-System Beschäftigtendaten für das Training und/oder auch für die Output-Generierung?
- Was ist die Berechtigungsgrundlage hierfür?

- Wurde bereits ein Verarbeitungsverzeichnis nach Art. 30 DSGVO erstellt? Falls ja: Beifügen. Falls nein, ggf. nachreichen.

14. Sind mit dem Einsatz des KI-Systems weitere Risiken für Grundrechte, insbesondere für die physische und psychische Gesundheit, und für das allgemeine Persönlichkeitsrecht verbunden?

Falls ja:

- Worin bestehen die Risiken?
- Sind Gegenmaßnahmen geplant? Welche?

15. Welche Risiken für Interessen von Beschäftigten können im Rahmen einer vernünftigerweise vorhersehbaren Fehlanwendung entstehen?

IV. Nur zu beantworten bei einem KI-System mit Einigungszwang vor einer Verwendung im Personalbereich nach § 3 der KBV

16. Sind insbesondere die Prinzipien der Transparenz, der Erklärbarkeit und Nachvollziehbarkeit des Systems und seiner Ergebnisse gewahrt?

17. Ist gewährleistet, dass lediglich eine Unterstützung menschlicher Entscheidungen erfolgt und nicht menschliche Entscheidungen in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis ersetzt werden? Wie werden (unbeabsichtigte) Diskriminierungen verhindert?

18. Ist die Fairness von Eingabedaten und die Robustheit des Systems gesichert?

19. Wer überprüft das KI-System, nachdem es eingeführt wurde?

Hinweis:

Die Fragen sind zwar recht umfassend, wurden aber von der Arbeitgeberseite in der vorliegenden Form akzeptiert. Zu beachten ist, dass eine Inbetriebnahme des KI-Systems erst zulässig ist, wenn alle Fragen vollständig beantwortet sind (§ 8 KBV). Damit ist eine weitgehende Transparenz gesichert, die insbesondere auch die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze einbezieht. Die Beantwortung des Fragenkatalogs ist auch ein Beitrag zur Schaffung von KI-Kompetenz auf Seiten des Betriebsrats wie des Arbeitgebers.

Die Fragen in einem „Anhang“ unterzubringen, ändert nichts an ihrer Verbindlichkeit. Es mag aber für die Arbeitgeberseite einfacher sein, einen sie möglicherweise erheblich belastenden

Anhang zuzustimmen als einer Betriebsvereinbarung, bei der der Fragenkatalog dem Leser gewissermaßen ins Gesicht springt.

Hinweis

Anlage 2

Anweisungen für das Arbeiten mit KI-Systemen

I. Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Für die Verwendung von KI-Anwendungen gelten die allgemeinen Verhaltensgrundsätze, die in der SE-Verhaltensrichtlinie und weiteren verbindlichen Richtlinien und Konzernbetriebsvereinbarungen festgehalten sind. Danach gilt Folgendes:

- Keine Generierung und Verwendung von Ergebnissen, die unseren Unternehmenswerten widersprechen (diskriminierende, beleidigende, rassistische, politische, religiöse oder weltanschauliche sowie solche Eingabebefehle und Ergebnisse, die moralisch verwerflich sind)
- Keine Verwendung von Unternehmensaccounts für private Zwecke ohne Einwilligung nach Anlage 1b der Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung „Verwendung von Informations- und Kommunikationssystemen am Arbeitsplatz“ vom ... in der jeweils gültigen Fassung
- Keine Verwendung von Privataccounts (bspw. privater ChatGPT-Zugang)
- Keine Verwendung von nicht durch den Arbeitgeber freigegebenen KI-Systemen
- Verwendung nur innerhalb der vom Arbeitgeber vorgegebenen Zwecke

II. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Es ist damit zu rechnen, dass je nach KI-Anwendung und Einstellungen die eingegebenen Inhalte von der KI erfasst und **damit öffentlich gemacht werden**. Es ist daher untersagt, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse in den Eingabebefehlen zu verwenden, es sei denn, dies sei von demjenigen erlaubt worden, der über das Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verfügt. Daraus folgt:

- Keine Eingabe von Unternehmensinformationen, die mit „Vertraulich“ oder „streng vertraulich“ klassifiziert sind.

- Keine Eingabe von Informationen, die von Geschäftspartnern stammen und entweder von diesen bereits als geheimhaltungsbedürftig eingestuft wurden oder durch uns als „vertraulich“ oder „streng vertraulich“ eingestuft werden.

Dies gilt nicht, wenn die Verarbeitung dieser Daten durch ein KI-System ausdrücklich freigegeben wurde.

Ein Öffentlich-Machen liegt nur vor, wenn Daten z. B. in ChatGPT eingegeben werden. Anders verhält es sich bei einer Eingabe in das konzerninterne System ROLF.

III. Datenschutz & Persönlichkeitsschutz

Es ist damit zu rechnen, dass je nach KI-Anwendung und Einstellungen die eingegebenen Inhalte von der KI erfasst und **damit öffentlich gemacht werden**. Es ist daher ebenfalls untersagt, personenbezogene Daten in den Eingabebefehlen zu verwenden oder einer KI-Anwendung Inhalte (bspw. Dokumente) mit personenbezogenen Daten zu übergeben. Dazu zählen insbesondere:

- Namen, Anschriften und sonstige Kontaktdaten natürlicher Personen (Mitarbeitende der SE, Mitarbeitende von Geschäftspartnern, Kunden, etc.)
- Abbildungen von Personen

Dies gilt nicht, wenn die KI-Anwendung für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ausdrücklich freigegeben wurde.

IV. Urheberrecht

Input: Das Urheberrecht ist bereits bei der Erstellung des Eingabebefehls („Prompt“) zu beachten. Für die Verwendung von urheberrechtlich geschützten Inhalten ist vorab eine Einwilligung des Urhebers einzuholen. Kann eine solche nicht eingeholt werden oder wird diese nicht erteilt, dann dürfen diese urheberrechtlich geschützten Inhalte nicht für den Prompt verwendet werden. Die Nutzung von urheberrechtlich geschützten Werken im Internet ist nur nach Maßgabe der §§ 44b und 60d UrhG, d. h. dann erlaubt, wenn kein maschinenlesbarer Nutzungsvorbehalt vorhanden ist.

Output: Nach derzeitigem Rechtsverständnis ist das mit Hilfe des KI-Systems erreichte Ergebnis grundsätzlich nicht zugunsten des KI-Anwenders urheberrechtlich geschützt. Diskutiert wird die Urheberschaft der Person, die das von der KI generierte Ergebnis weiterverarbeitet. Maßgeblich wird dabei sein, ob und in welchem Umfang das Ergebnis von

dem Benutzer umgestaltet wird. Im Zweifel wird das Ergebnis aber für Dritte frei verwendbar sein. Dies ist vor der Veröffentlichung stets zu beachten.

Prompt: Ein individuell erstellter Prompt kann urheberrechtlich geschützt sein, wenn er nicht nur selbstverständliche Formulierungen zum Gegenstand hat. Wie ein solcher Schutz durchgesetzt wird, ist noch unklar. Dennoch sollten Prompts von Dritten zunächst keine Verwendung finden, sofern keine Einwilligung zu dieser Verwendung vorliegt. Um eine spätere Geltendmachung von Schutzrechten und eine Reproduzierbarkeit zu ermöglichen, empfiehlt es sich die entsprechenden Prompts zu dokumentieren.

- Keine Eingabe urheberrechtlich geschützter Inhalte (Texte, Abbildungen, etc.) ohne Einwilligung des Urhebers
- Keine Verwendung von Prompts, die von Dritten stammen und urheberrechtlich geschützt sein könnten
- Dokumentation von verwendeten Prompts zur Reproduzierbarkeit und für einen potenziellen Urheberschutz

V. Umgang mit den Ergebnissen generativer KI

Die Ergebnisse generativer KI hängen stark von der Qualität und Quantität der einzelnen Datensätze ab, mit denen diese trainiert wurde. Nicht weniger wichtig ist die Genauigkeit des Eingabebefehls / „Prompts“. Es können dementsprechend ungenaue, irreführende oder nicht aktuelle Ergebnisse generiert werden. Auch ist in der Regel nicht nachvollziehbar, welche Datenquellen von der generativen KI verwendet werden und ob sich diese auf objektive Tatsachen oder subjektive Mutmaßungen stützen. Für die Verwendung der Ergebnisse generativer KI sind daher folgende Regeln zu beachten:

- Kennzeichnung des Ergebnisses als KI-generiert: „entworfen mit (Name der KI-Anwendung) durch (Name des Mitarbeitenden)“
- Plausibilitätsprüfung hinsichtlich fachlicher Richtigkeit, Objektivität und Urheberschaft; erweiterte Prüfung bei Anhaltspunkten für fachliche Fehler, Subjektivität oder anderweitige Urheberschaft
- Erweiterte Prüfung bei besonderer unternehmerischer Relevanz des Ergebnisses
- Beachtung ergänzender Vorgaben zur Ergebnisdarstellung in den Gebrauchsanweisungen oder sonstigen Nutzungsbedingungen der jeweiligen KI-Anwendung

- Keine Verwendung des Ergebnisses bei Zweifeln an der Richtigkeit, Objektivität und Urheberschaft

VI. Kontakte

Sollten Sie Fragen zu den Themen rund um den Einsatz von KI-Systemen haben, steht Ihnen das KI-Team gerne zur Verfügung. Sie erreichen das Team unter der folgenden E-Mail-Adresse: **ki@....group.com**.

Für spezifische Anfragen zu bestimmten Themenbereichen nutzen Sie bitte die entsprechenden Kontaktmöglichkeiten:

Fragen zum Urheberrecht: **recht@.....group.com**

Fragen zur Compliance: **compliance@----group.com**

Fragen zum Datenschutz: **datenschutz@----group.com**

Hinweis:

Die schon vor der Konzernbetriebsvereinbarung vorhandenen „Anweisungen“ enthalten zahlreiche sinnvolle Regelungen. Bei den Verhandlungen ergaben sich insoweit keine Meinungsverschiedenheiten.

Entsprechende Regelungen müssen nicht notwendig in einer KI-Rahmenbetriebsvereinbarung enthalten sein. Möglich ist auch, eine spezielle „Betriebsvereinbarung generative KI“ zu schließen, da es letztlich nicht nur um einen „Rahmen“ geht. In diesem Fall würden die Inhalte der Anlage 2 den Gegenstand der Betriebsvereinbarung bilden. Eine „Rahmenvereinbarung“ würde aber unnötig aufgebläht (und schwerer lesbar), wenn die gesamte Anlage 2 im Text selbst stehen würde.

Hinweis