

Gemeinsam Regeln für KI schaffen

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Betrieb betrifft alle – und der Betriebsrat muss mitbestimmen. Eine Rahmenvereinbarung zu KI schafft klare Regeln, sorgt für Transparenz und legt die Basis für eine faire Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Was unbedingt enthalten sein sollte? Das erfahrt ihr hier!

von WOLFGANG DÄUBLER

Der Betriebsrat ist gefordert. Der Einsatz neuer Technologien lässt in aller Regel Spielräume, die man zugunsten der Beschäftigten nutzen kann. Ähnlich wie bei der IT handelt es sich bei KI um eine vielfältig einsetzbare Technik. Man sollte deshalb zuerst festlegen, wie man generell mit ihr umgeht; erst dann kann man in die Details gehen. Gefordert ist also eine „Rahmenbetriebsvereinbarung KI“, die typischerweise vom Gesamt- oder vom Konzernbetriebsrat abgeschlossen wird.

Zahlen, Daten, Fakten

36 % aller deutschen Unternehmen nutzten am 15.10.2025 KI. Ein Jahr zuvor waren es nur 20 % gewesen. Eine eben abgeschlossene Untersuchung des Instituts „für Lernen und Innovation in Netzwerken“ der Hochschule Karlsruhe hat speziell mittelständische Unternehmen mit 20 bis 500 Beschäftigten unter die Lupe genommen und kam zu einem vergleichbaren Ergebnis: 40 % nutzen bereits KI, 21 % planen den Einsatz in naher Zukunft.
<https://www.h-ka.de/die-hochschule-karlsruhe/aktuelles/news/2025/ki-einsatz-im-deutschen-mittelstand> (abgerufen am 9.11.2025).

Warum Rahmenbetriebsvereinbarung?

Wie kommt man als betrieblicher Interessenvertreter zu einer solchen Abmachung? Die Situation ist keine grundsätzlich andere als bei der IT: Vernünftige Arbeitgeber wollen keine dauernden Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat, ob ein neues System mitbestimmungspflichtig ist oder nicht. Das kostet Zeit und Geld. Stattdessen ist es besser, sich auf bestimmte Regeln zu verständigen, wie man bei der Einführung und bei der Weiterentwicklung von KI verfährt. Dass die Überwachung nicht intensiviert wird und dass keine Arbeitsplätze in Gefahr geraten, sind die dringendsten Anliegen der Beschäftigten. Sie müssen nach Möglichkeit schon in der Rahmenvereinbarung zum Ausdruck kommen. Auch die Arbeitgeberseite wird ihre Wünsche (z. B. ein schnelles Verfahren) haben.

Viele Betriebsräte sehen sich nicht in der Lage, einfach einen Brief an die Geschäftsleitung zu schreiben und Verhandlungen über eine Rahmenbetriebsvereinbarung KI zu verlangen. Denn wie soll eine solche aussehen? Wir sind alle nicht mit KI aufgewachsen, und deshalb fühlt man sich etwas unsicher. Das gilt übrigens auch – was man oft vergisst – für die Arbeitgeberseite. Es überrascht daher nicht, dass die Untersuchung der Hochschule Karlsruhe festgestellt hat, die Unternehmen würden KI „oft ohne Strategie“ einführen.¹

Im Folgenden sollen hier die wichtigsten Punkte erwähnt werden, die aus Sicht des Verfassers bei solchen Verhandlungen zu berücksichtigen sind. Daneben kann es nützlich sein, sich im Netz Vereinbarungen anzuschauen, die insbesondere in Großunternehmen bereits abgeschlossen wurden.² Der Konzernbetriebsrat der Firma Hymer hat eine Konzern-Rahmenbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die für den Deutschen Betriebsrätepreis 2025 nominiert war und bei der Preisverleihung mit dem Sonderpreis ‚Künstliche Intelligenz‘ ausgezeichnet wurde. Ihre Inhalte decken sich in weiten Teilen mit den hier zur Diskussion stehenden Regelungen. Ein Interview mit dem Konzernbetriebsrat von Hymer findet ihr auf Seite ###.

Geltungsbereich

Betriebsräte können grundsätzlich nur für Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG handeln; dazu lassen sich auch die im Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer zählen. Leitende Angestellte sind außen vor, doch kann man den Arbeitgeber verpflichten, sie in Bezug auf den Umgang mit KI wie andere Beschäftigte zu behandeln. Dasselbe sollte man auch für Dienstleister festlegen, die im Auftrag des Arbeitgebers in den Betrieb kommen.

Geregelt wird der Einsatz von „KI-Systemen“. Wenn man auf die Definition des Art. 3 Nr. 1 der KI-Verordnung verweist, weiß man wegen der Kompliziertheit der Formulierung nicht viel mehr, als wenn man einfach von „KI“ sprechen würde.³ Man kann eine eigene Definition versuchen⁴ oder darauf vertrauen, dass die Anbieter von Software schon von sich aus auf die „eingebaute“ KI verweisen, weil dies im Zweifel höhere Preise rechtfertigen kann.

Der Fragenkatalog

¹ <https://www.h-ka.de/die-hochschule-karlsruhe/aktuelles/news/2025/ki-einsatz-im-deutschen-mittelstand> (abgerufen am 9.11.2025).

² Zahlreiche Nachweise bei Däubler-Gmelin, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, 2025, S. 308.

³ Zum Begriff KI s. C. Schmidt, in: Däubler/Klengel, KI im Betrieb, S. 50 ff.

⁴ Als Beispiel etwa Däubler-Gmelin, a.a.O., S. 297 und 303

Soll ein KI-System eingeführt werden, so liegt darin die Planung einer technischen Anlage im Sinne des § 90 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Der Arbeitgeber muss deshalb die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen und mit dem Betriebsrat über die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer beraten. Diese – bescheiden klingende - Vorschrift lässt sich ausbauen. In der Rahmenbetriebsvereinbarung sollte festgelegt werden, dass der Beratungsprozess erst abgeschlossen ist, wenn alle Fragen des Betriebsrats beantwortet sind. Und erst dann darf das System erworben werden. In der Rahmenvereinbarung sollte ein Katalog festgelegt werden, der z. B. folgende Fragen enthält:⁵

- Beschreibung des beabsichtigten Einsatzfeldes im Unternehmen; welche Zwecke sollen verfolgt werden?
- Ist eine Erprobungsphase vorgesehen?
- Wer sind die Ansprechpartner im Unternehmen in Bezug auf die technische Umsetzung und die rechtliche Zulässigkeit bestimmter Einsatzformen?
- Existieren Rollen und Berechtigungen in Bezug auf das KI-System? Wie werden sie bestimmt?
- Welche Auswirkungen hat der Einsatz des KI-Systems auf den Arbeitsprozess? Fallen von Menschen erledigte Aufgaben weg, ändern sich die Arbeitsinhalte, tritt Leistungsverdichtung ein?
- Wie werden die Anwender geschult?
- Handelt es sich um ein Hochrisiko-System im Sinne der KI-Verordnung?
- Werden personenbezogene Beschäftigtendaten durch die KI erhoben oder verarbeitet?
- Welche Risiken können durch eine vernünftigerweise vorhersehbare Fehlanwendung entstehen?
- Ist gewährleistet, dass menschliche Entscheidungen in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis nicht durch die KI ersetzt werden? Wie werden (unbeabsichtigte) Diskriminierungen verhindert?
- Wer überprüft das System, nachdem es eingeführt ist?

Die Beratung hierüber sollte, wenn irgend möglich, schon dann erfolgen, wenn das System noch nicht gekauft ist. Ist es einmal erworben, sind Veränderungen nur noch beschränkt möglich. Auch wenn der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, fällt ihm ein „Nein“ schwer: Der Vorwurf ist absehbar, der Betriebsrat blockiere das System und füge so dem

⁵ Weitere Vorschläge bei Däubler-Gmelin, a.a.O., S. 276 ff. Beurteilungskriterien zu KI-Systemen bei Krafft/Klingel, in: Däubler/Klengel (Hrsg.), KI im Betrieb, S. 251 ff.

Unternehmen einen hohen Schaden zu. Zumindest muss festgelegt werden, dass der Einsatz des Systems erst nach Ende des Beratungsprozesses erfolgen darf.

Einsatzfelder

Für den Persönlichkeitsschutz macht es einen großen Unterschied, ob KI-Systeme im HR-Bereich oder als „Hilfe“ im Arbeitsprozess eingesetzt werden. Mit Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen sollte KI nichts zu tun haben. Im Idealfall kann man dies ausdrücklich ausschließen. Ist das nicht möglich, sollte man ein Vetorecht des Betriebsrats vorsehen; sein „Nein“ könnte auch durch die Einigungsstelle nicht ausgeräumt werden. Möglicherweise ist auch die Arbeitgeberseite nur wenig daran interessiert, dass – pauschal gesagt – der Computer die Personalpolitik bestimmt. Auffangposition ist ein (normales) Mitbestimmungsrecht, das sich in den meisten Fällen bereits aus §§ 94, 95 BetrVG ergibt.⁶ Auch im Arbeitsprozess darf KI nicht beliebig eingesetzt werden. Soweit bisher von Menschen erledigte Aufgaben auf die KI übertragen werden, ist für andere Beschäftigungsmöglichkeiten zu sorgen. Die Situation ist insoweit keine grundsätzlich andere als bei einer traditionellen Automatisierung.

Einsatz von Sachverständigen

Sobald der Betriebsrat KI zu beurteilen hat, hat er nach § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG das Recht, einen Sachverständigen hinzuzuziehen. Offen bleibt dabei, um welche Person es sich handelt, für wie viele Stunden er herangezogen werden und wie hoch sein Honorar sein darf. Dies sollte man in der Rahmenbetriebsvereinbarung konkret regeln, z. B. 180 Stunden pro Jahr und ein verkehrsübliches Honorar festschreiben. Soweit Fragen offenbleiben, sollte man eine Einigungsstelle vorsehen, die sehr viel schneller als ein Gericht für eine Entscheidung sorgen würde (und die überdies höhere Kosten verursacht). Der Sachverständige sollte auch für den Fall vorgesehen werden, dass unklar ist, ob mit KI gearbeitet wird oder nicht.

Überwachungsverbot und Arbeit mit KI

KI darf nicht eingesetzt werden, um Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Dies könnte auch mit Hilfe von Daten aus dem Arbeitsprozess geschehen. Auch sollte die Möglichkeit ausgeschlossen werden, dass Daten aus (digitalisierten) Personalakten mit Hilfe von KI ausgewertet werden.

⁶ Näher Hensel/Reichhold, in: Däubler/Klengel (Hrsg.), KI im Betrieb, S. 123 ff.

Eine Rahmenbetriebsvereinbarung kann auch Regelungen zum Arbeitsprozess enthalten. Darf der Einzelne aus eigener Initiative mit ChatGPT oder einem vergleichbaren System arbeiten? Wie ist der Umgang mit einem „firmeneigenen“ ChatGPT beschaffen, was darf hier eingegeben werden? Wie ist mit den Ergebnissen generativer KI zu verfahren, muss kenntlich gemacht werden, dass ihre Quelle (auch) KI ist?⁷ Auch für die Regelung dieser Fragen gibt es Muster, die man als Anregungen betrachten, aber nicht eins zu eins übernehmen sollte.⁸ KI kann für die Arbeit von schwerbehinderten Menschen höchst nützlich sein. Das betrifft etwa Assistenzsysteme. Man sollte auch eine Arbeitsgruppe einrichten, die prüfen soll, wo mit Hilfe von KI die Arbeit von Schwerbehinderten erleichtert werden kann.

Weiterentwicklung von KI

Auch bei KI-Systemen muss man mit Updates, New Releases und anderen Aktualisierungen rechnen. Im IT-Bereich sind sie so zahlreich, dass sich der (Gesamt-)Betriebsrat als Gremium oft überfordert sieht, jedes Detail nachzuvollziehen. Hier bietet sich auch bei KI die Bildung eines paritätischen Ausschusses nach § 28 Abs. 2 BetrVG an, in den jede Seite zwei oder drei Experten entsendet. Jede Veränderung wird zunächst diesem kleinen Ausschuss mitgeteilt. Er kann am besten beurteilen, ob es sich um eine harmlose Veränderung ohne Auswirkung auf Überwachungsmöglichkeiten und den Bestand von Arbeitsplätzen handelt. Damit der Ausschuss nicht auch andere Dinge „durchwinkt“, sollte es genügen, dass ein einziges Mitglied Bedenken gegen ein „Ja“ hat: In diesem Fall muss das normale Mitbestimmungsverfahren stattfinden.⁹ Meist ist auch die Arbeitgeberseite an einer solchen Regelung interessiert, da auch sie eine „Dauerbeschäftigung“ größerer Gremien mit Routine-Aufgaben nicht gut findet.

Umgang mit schon eingeführter KI

Häufig muss man davon ausgehen, dass es im Betrieb schon Systeme gibt, die „KI-unterstützt“ sind. Deshalb sollte dieser Fall ausdrücklich einbezogen und der Arbeitgeber verpflichtet werden, eine Übersicht zu erstellen und sie binnen eines Monats dem Betriebsrat zu übergeben. Anschließend hat der Beratungsprozess auf der Grundlage des oben dargestellten Fragenkatalogs stattzufinden. Änderungen können dann erzwungen werden,

⁷ Dazu Brandt/Klengel, in: Däubler/Klengel (Hrsg.), KI im Betrieb, S. 168 ff.

⁸ Ein ausformulierter Text findet sich auf der Seite „Aktuelles“ bei www.daeubler.de. Dort auch in § 15 Vorschriften zur Unterstützung Schwerbehinderter durch KI.

⁹ Dazu Klengel/Wenckebach, in: Däubler/Klengel (Hrsg.), KI im Betrieb, S. 210 ff.

wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden und deshalb die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erfüllt sind.

Schlussbestimmungen: Insbesondere Verhältnis zur IT-Rahmenbetriebsvereinbarung

Besteht im Betrieb oder Unternehmen eine IT-Rahmenbetriebsvereinbarung, so ist das Verhältnis zu dieser festzulegen. Soweit es um KI geht, ist der Rahmenvereinbarung KI der Vorrang einzuräumen; im Übrigen bleiben IT-bezogene Vereinbarungen unberührt. Es folgen Bestimmungen über die frühestmögliche Kündigung und die Festlegung, dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung der Rahmenbetriebsvereinbarung ggf. die Einigungsstelle entscheidet. Aber das sind Dinge, die bei jeder Betriebsvereinbarung auftreten. Hier ist der Betriebsrat wieder auf bekanntem Terrain.