

KOMMENTIERTE MUSTER- BETRIEBSVEREINBARUNG KI

VORGEHENSWEISE UND FORMULIERUNGSHILFE ZUR BETRIEBLICHEN REGULIERUNG

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

humAine
HUMAN CENTERED AI NETWORK

Herausgegeben von:

GEMEINSAME
ARBEITSSTELLE
RUB/IGM

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Dr. Fabian Hoose
Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM,
Ruhr-Universität Bochum



AUTOREN

Alexander Ranft ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum HUMAINE an der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM.

Prof. Dr. Manfred Wannöffel ist Seniorprofessor und ehemaliger Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM.

KONTAKT

Gemeinsame Arbeitsstelle
Ruhr-Universität Bochum/IG Metall
Ruhr-Universität Bochum
Suttner-Nobel-Allee 4 (Opelring 1)
44803 Bochum
Tel.: 0234/32-26899

GRAFISCHE UMSETZUNG

Ralf Ziegeweid, Bochum

Sofern nicht durch die Nennung sowohl der weiblichen als auch der männlichen Form gekennzeichnet, werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen.

© Copyright: Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Broschüre darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung bei Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-Rom.

Bochum, 2026

FÖRDERHINWEIS

Das Kompetenzzentrum HUMAINE wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt im Programm „Zukunft der Wertschöpfung - Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut (Förderkennzeichen: 02L19C200).

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

**KOMMENTIERTE MUSTER-
BETRIEBSVEREINBARUNG KI**

**VORGEHENSWEISE UND
FORMULIERUNGSHILFE ZUR
BETRIEBLICHEN REGULIERUNG**



INHALT

IMPRESSUM	2
EINLEITUNG	6
WAS IST KÜNSTLICHE INTELLIGENZ?	8
Technische Grundlagen: Was macht KI besonders?	8
KI und Arbeit – Eine arbeitssoziologische Betrachtung	10
BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG BEI KI	14
Rechte des Betriebsrates bei KI nach BetrVG	14
Der europäische Rechtsrahmen: Die europäische KI-Verordnung	15
Zusammenwirken von BetrVG und europäischer KI-Verordnung bei der betrieblichen Einführung von KI	16
Praxisbeispiel: KI-Regulierung als dialogischer Prozess – Die Deutsche Telekom AG	18
HUMAINE TOOLBOX-INHALTE ZUR BETRIEBLICHEN KI-REGULIERUNG: MITBESTIMMUNGSDIALOGE UND MUSTER-BV KI	20
KOMMENTIERTE MUSTER-BV KI	24
Präambel	25
§1 Begriffsbestimmung	26



§3 Zielsetzung	28
§4 Gestaltung des Arbeitssystems	29
§5 KI-Folgenabschätzung	30
§6 Pilotierung	33
§7 Leistungsregulation	34
§8 Qualifizierung, Weiterbildung	35
§9 Entgelt & Entgeltsicherung	37
§10 Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle	38
§11 Substitution	39
§12 Arbeitsschutz & Arbeitssicherheit	40
§13 Datenschutz	41
§14 Haftung	43
§15 Beteiligungsrechte des Betriebsrats	44
§16 Rechte der Beschäftigten	45
§17 Urheberrechte bei KI-generierten Inhalten	46
§18 Kennzeichnungspflicht von KI-generierten Inhalten	47
§19 Schlussbestimmungen	48
§20 Inkrafttreten	48
§21 Geltungsdauer	49
§22 Kündigung	50
§23 Nachwirkung	51
DANKSAGUNG	52
LITERATURVERZEICHNIS	53



EINLEITUNG

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt in einem Tempo und mit einer Reichweite, die betriebliche Interessenvertretungen vor neuartige Herausforderungen stellt. Anders als frühere (Automatisierungs-) Technologien betrifft KI nicht nur standardisierte oder repetitive Tätigkeiten in der Produktion, sondern durchdringt zunehmend auch kognitive, kreative und kommunikative Arbeitsbereiche. Gleichzeitig zeigt sich in der betrieblichen Praxis eine erhebliche Diskrepanz: Während die Verbreitung von KI-Anwendungen in deutschen Unternehmen rasch voranschreitet, verfügt nur ein Bruchteil der Betriebe über betriebliche Regelungen, die den Einsatz dieser Technologien arbeitspolitisch ausgestalten und somit die Interessen der Betriebsparteien gegeneinander abwägen.

Kommentierte Muster-Betriebs- vereinbarung KI

Betriebsräte verfügen in aller Regel über langjährige Erfahrungen in der arbeitspolitischen Gestaltung von IT-Systemen, an die eine Mitbestimmung bei KI anknüpfen kann. Die spezifischen Eigenschaften von KI-Anwendungen, etwa ihre begrenzte Transparenz, die Dynamik ihrer Weiterentwicklung und die Breite betroffener Regelungsgegenstände, stellen jedoch gerade Betriebsräte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) vor besondere Herausforderungen, da ihnen aufgrund weniger oder fehlender Freistellungen häufig die zeitlichen Ressourcen fehlen, um sich mit der Technologie und ihren Regulierungserfordernissen vertieft auseinanderzusetzen.

Es gibt Unternehmen, die bereits funktionierende Instrumente zur betrieblichen KI-Regulierung entwickelt haben, die auf einer dialogischen und agilen Mitbestimmungspraxis basieren. Ein gut dokumentiertes Beispiel ist die Deutsche Telekom AG: Dort wurden Instrumente zur mitbestimmten Gestaltung des KI-Einsatzes entwickelt: Ein KI-Manifest, eine Roadmap sowie eine agile IT-Betriebsvereinbarung. Der Fall zeigt, dass eine mitbestimmte und zugleich innovationsoffene Gestaltung von KI möglich ist (vgl. Haipeter et al. 2024). Der Fall verdeutlicht aber auch, dass die dort entwickelten Verfahren und Methoden, paritätisch besetzte Gremien, mehrstufige Kritikalitätsbewertungen, agile Betriebsvereinbarungen, auf entsprechenden organisatorischen Strukturen und einem kontinuierlichen arbeitspolitischen Dialog zwischen Management und Interessenvertretung beruhen.



Diese kommentierte Muster-Betriebsvereinbarung KI, welche im Rahmen des vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) geförderten Verbundprojektes HUMAINE erarbeitet wurde, soll Betriebsräte und Arbeitgeber, die den betrieblichen Einsatz von KI gemeinsam, konstruktiv und rechtskonform ausgestalten möchten, einen Orientierungsrahmen darstellen. Zugleich richtet sie sich an Betriebsparteien, deren bisherige Zusammenarbeit eher konfliktiv geprägt ist. Dabei wird veranschaulicht, dass ein kooperativer Regulierungsansatz unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht nur geboten, sondern auch praktisch vorteilhaft ist. Denn sowohl das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als auch die europäische KI-Verordnung (EU KI-VO) setzen auf frühzeitige Information, Beteiligung und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebsparteien bei der Einführung von KI-Systemen und verdeutlichen, dass eine rechtskonform und nachhaltig gestaltete KI-Einführung besser gemeinsam gelingt (vgl. Krzywdzinski, 2024).

Darüber hinaus bietet sie auch für Betriebe ohne Betriebsrat bzw. mit anderen Vertretungsorganen (AVO) Orientierungspunkte für eine partizipative KI-Einführung. Der Leitfaden verfolgt dabei ein methodisches Konzept der Transferforschung, bei dem wissenschaftliche Erkenntnisse und das Erfahrungswissen betrieblicher Akteure in dialogischen Prozessen zusammengeführt werden (vgl. Virgillito et al., 2022; Wannöffel, 2025). Die dargestellten Inhalte basieren auf der Zusammenarbeit mit den HUMAINE-Partnern Doncasters Precision Castings-Bochum GmbH, Gebr. Eickhoff Maschinenfabrik und Eisengießerei GmbH sowie IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH. Die betrieblichen Erfahrungen dieser Unternehmen bilden die Grundlage für die Entwicklung und Erprobung der hier vorgestellten Instrumente.

Im Zentrum stehen zwei einander ergänzende Tools aus der HUMAINE Toolbox: die Mitbestimmungsdialoge und die Muster-Betriebsvereinbarung KI (Muster-BV KI). In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass sich die hier vorliegende kommentierte Muster-Betriebsvereinbarung KI in eine Reihe von bereits veröffentlichten Handlungs- und Formulierungshilfen für betriebliche Praxisakteure zur Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen zum Regulierungsgegenstand KI einreicht. Zu nennen sind hierbei insbesondere das vom Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus veröffentlichte Working Paper „Betriebsvereinbarungen für Künstliche Intelligenz leicht gemacht“ von Oliver Dietrich,

Svenja Budde und Markus Dempki (2025a) sowie die Handlungshilfe „Künstliche Intelligenz - Rahmenvereinbarungen und Hinweise für die Mitbestimmung“ von Jonas Grasy (2025) vom IG Metall Ressort Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik.

Die vorliegende kommentierte Muster-Betriebsvereinbarung KI unterscheidet sich von diesen Handlungs- und Formulierungsleitfäden dadurch, dass neben den zusammengefassten Erfahrungen und Ergebnissen aus bereits abgeschlossenen

Vereinbarungen mit dem Tool der Mitbestimmungsdialoge zugleich auch ein methodischer Ansatz vorgestellt wird, der die Betriebsparteien bei der Überführung der Musterform in die konkrete betriebliche Regulierungspraxis unterstützen soll. Die Mitbestimmungsdialoge ermöglichen es, das Erfahrungswissen der betrieblichen Akteure systematisch einzubeziehen und so die abstrakten Regelungsbausteine der Muster-BV KI an die jeweiligen betriebspezifischen Regulierungsbedarfe anzupassen.

Das Kompetenzzentrum HUMAINE wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt im Programm „Zukunft der Wertschöpfung - Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut (Förderkennzeichen: 02L19C200).



WAS IST KÜNSTLICHE INTELLIGENZ



WAS IST KÜNSTLICHE INTELLIGENZ?

„Künstliche Intelligenz“ bzw. KI ist zu einer zentralen Herausforderung in der gegenwärtigen Debatte um die Zukunft der Arbeit geworden. Dabei wird die Bezeichnung häufig als Sammelbegriff für verschiedenste Technologien verwendet, ohne dass immer klar ist, was genau darunter zu verstehen ist. Auch wenn die Einführung von KI im Betrieb kein rein technischer Vorgang ist, sondern immer

einen organisatorischen, arbeitspolitischen und sozialen Gestaltungsprozess darstellt, ist ein grundlegendes technisches Verständnis von KI und ihrer Abgrenzung zu anderen (digitalen) Technologien für Mitbestimmungsakteure unverzichtbar. So können die Mitbestimmungsakteure der Einführung von KI qualifiziert und sicher begegnen.

TECHNISCHE GRUNDLAGEN: WAS MACHT KI BESONDERS?

Die europäische KI-Verordnung (EU KI-VO) definiert ein KI-System als „ein maschinengestütztes System, das so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie betrieben werden kann und nach seiner Einführung Anpassungsfähigkeit zeigt, und das für explizite oder implizite Ziele aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ausgaben wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen generieren kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“ (Art. 3 Abs. 1 EU KI-VO). Diese Definition umfasst als wesentliche Charakteristika von KI: Autonomie, Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit zur Erstellung von Vorhersagen und Inhalten.

Der entscheidende Unterschied von KI zu konventioneller Software liegt in der Art, wie das Verhalten des Systems zustande kommt. So wird das Verhalten bei klassischer Software durch explizite Programmierung festgelegt: Entwickler schreiben Regeln, die das System Schritt für Schritt abarbeitet. Das Ergebnis ist deterministisch und nachvollziehbar; bei gleicher Eingabe erfolgt also immer die gleiche Ausgabe. Bei KI-Systemen hingegen werden die Verhaltensregeln nicht programmiert, sondern durch das System selbst aus Daten abgeleitet. Dieser Prozess wird als maschinelles Lernen bezeichnet. Das System erkennt Muster in großen Datenmengen und entwickelt daraus eigenständig Entscheidungsregeln (vgl. Stowasser & Suchy et al., 2020).

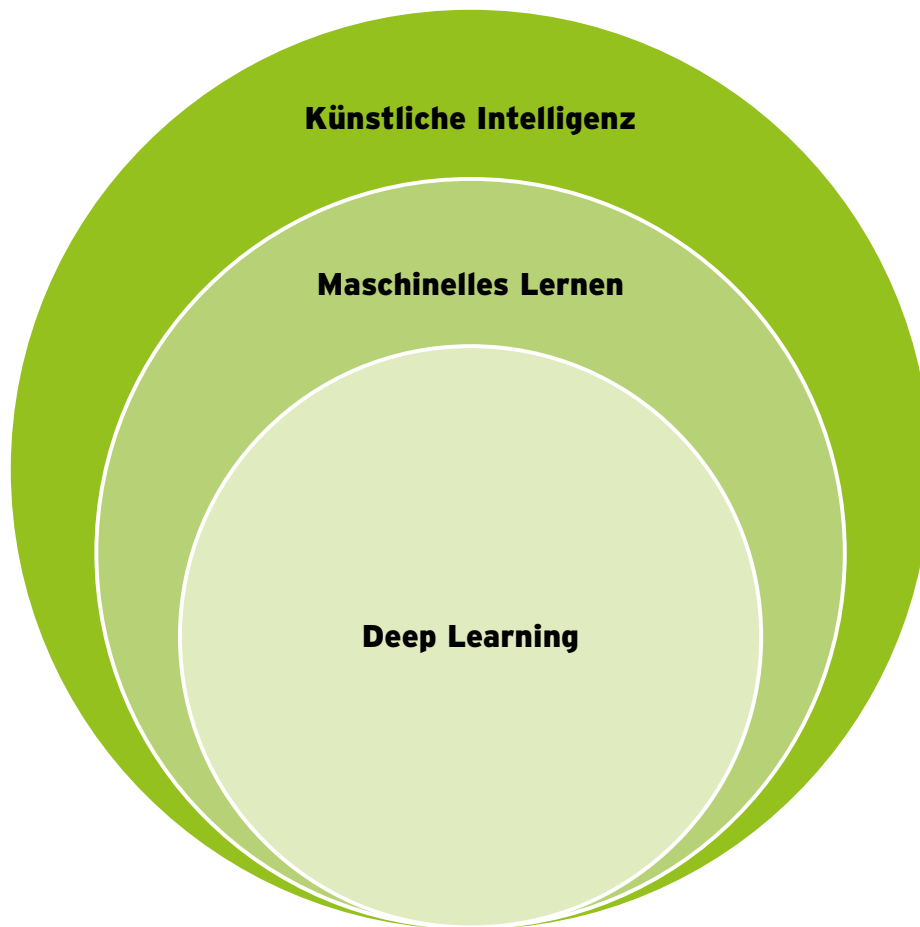


Abb. 1: Zusammenhang KI, Maschinelles Lernen und Deep Learning
(eigene Darstellung in Anlehnung an Müller, 2019)

Maschinelles Lernen stellt somit die Grundlage für die Funktionsweise von KI dar. Dabei umfasst maschinelles Lernen eine Vielzahl unterschiedlicher Verfahren, die jeweils eigene Ansätze für das Training und die Funktionsweise von Algorithmen nutzen. Beim überwachten Lernen (supervised learning) wird der Algorithmus mit gekennzeichneten Beispieldaten trainiert – etwa Bildern, die bereits durch einen Menschen, einen anderen Algorithmus oder eine andere KI als „Katze“ oder „Nicht Katze“ klassifiziert wurden. Der Algorithmus lernt, diese Klassifizierung und das Muster auf neue, unbekannte Bilder zu übertragen. Beim unüberwachten Lernen (unsupervised learning) sucht der Algorithmus selbstständig nach Mustern in Daten, ohne dass vorab definiert wurde, was gefunden werden soll. Letzteres Verfahren wird beispielsweise

zur Kundensegmentierung oder zur Erkennung von Anomalien in der Radiologie genutzt. Beim bestärkenden Lernen (Reinforcement Learning) lernt der Algorithmus durch ‚learning by doing‘. Der Algorithmus probiert verschiedene Handlungsoptionen aus und erhält für erfolgreiches Verhalten eine Belohnung. Auf dieser Grundlage werden eigene Trainingsdaten erstellt und das weitere Verhalten schrittweise angepasst.

Dennoch basieren auch die Verfahren des maschinellen Lernens auf Regeln, die zuvor vom Menschen festgelegt wurden. Innerhalb dieses Rahmens werden die Modelle anschließend, je nach Verfahren des maschinellen Lernens, mit Daten trainiert. Wesentlich für die aktuelle KI-Entwicklung sind die im Verlauf der 2010er Jahre erzielten Fort-



schritte in der Forschung zum sog. Deep Learning. Dieses Verfahren maschinellen Lernens nutzt künstliche neuronale Netze mit vielen Schichten, um besonders komplexe Muster zu erkennen. Diese Netze sind in ihrer Struktur der Funktionsweise des menschlichen Gehirns nachempfunden. Anwendungen wie Spracherkennung oder Bildanalyse basieren häufig auf Deep Learning und sind unter anderem dazu in der Lage eigenständige Regeln zu definieren (vgl. Langs, Munro & Wazir, 2022).

Aus dieser Funktionsweise ergibt sich eine zentrale Herausforderung für die betriebliche Mitbestimmung: das sogenannte Black-Box-Problem. Da die Entscheidungslogik bei KI aufgrund der Funktionsweise von notwendigen Deep Learning Verfahren selbst entwickelt wird, ist sie für Menschen in der Regel nicht nachvollziehbar. Bei einem tiefen neuronalen Netz mit Millionen von Neuronen kann der Mensch nicht nachvollziehen, weshalb die KI eine bestimmte Entscheidung getroffen hat. Selbst für die Entwickler*innen ist ein auf diese Weise trainiertes Modell aufgrund seiner Komplexität und der Vielschichtigkeit der neuronalen Netze oft nicht mehr vollständig nachzuvollziehen. Für Betriebsräte stellt dies eine erhebliche Herausforderung dar: Wie soll etwas mitbestimmt werden, dessen Funktionsweise nicht vollständig nachzuvollziehen ist? Diese Intransparenz erfordert

eine Regulierung, die stärker auf proaktive Prozessbegleitung durch die Integration von Betriebsräten und betrieblichen Expert*innen setzen als auf die Prüfung des Algorithmus selbst (vgl. Grasy et al., 2024).

Wichtig ist darüber hinaus die Unterscheidung zwischen verschiedenen Formen von KI-Anwendungen, die im betrieblichen Kontext zur Anwendung kommen. Generative KI-Systeme wie etwa ChatGPT können auf der Basis von Wahrscheinlichkeiten neue Inhalte, beispielsweise Texte, Bilder oder Code, erzeugen. Sie basieren auf Large Language Models (LLMs), die mit großen Textmengen trainiert wurden. Analytische KI-Systeme hingegen werten vorhandene Daten aus, erstellen Prognosen oder unterstützen Entscheidungen. Dazu zählen etwa Systeme zur Qualitätskontrolle, Personalauswahl oder Prozessoptimierung. RPA-Systeme (Robotic Process Automation) automatisieren repetitive Büroaktivitäten wie Dateneingabe oder Rechnungsbearbeitung; sie werden mit KI-Komponenten erweitert, etwa zur Dokumentenerkennung. Die jeweiligen Risiken für Beschäftigte unterscheiden sich erheblich: Während generative KI vor allem Fragen der Autorschaft und geistigen Arbeit aufwirft, steht bei analytischer KI häufig der Datenschutz bzw. der Schutz personenbezogener Daten im Vordergrund.

KI UND ARBEIT - EINE ARBEITSSOZIOLOGISCHE BETRACHTUNG

Für einen Überblick über die Debatte um „Vertrauenswürdige KI“ im Kontext der europäischen KI-Verordnung siehe Hirsch-Kreinsen/ Krokowski, 2024

Die Einführung von Künstlicher Intelligenz in Unternehmen ist kein isoliertes technologisches Phänomen, sondern steht in der Kontinuität der anhaltenden arbeitssoziologischen Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung von Arbeit, deren aktueller Ausgangspunkt in der Debatte rund um die vermeintliche vierte industrielle Revolution

(Industrie 4.0 (vgl. Kagermann, Lukas & Wahlster, 2011)) zu verorten ist. Diese zeitliche Einordnung ist wichtig, um zu verstehen, welche Befürchtungen und Hoffnungen mit KI verbunden sind und wie realistisch sie vor dem Hintergrund bisheriger Erfahrungen erscheinen.



Die Kontinuität der Automatisierungs- und Digitalisierungsdebatte

Die gesellschaftliche Debatte um die Auswirkungen von Technologie auf Arbeit ist nicht neu. Im Kontext von „Automation“ werden seit dem späten 19. Jahrhundert Befürchtungen über technologisch bedingte Arbeitsplatzverluste diskutiert. Die Arbeits- und Industriosozologie hat sich seit den 1920er Jahren mit Rationalisierungsfragen beschäftigt. Im Fokus stehen dabei Fragestellungen etwa, inwiefern technischer Wandel die Qualität von Arbeit verändert, welche Qualifikationsanforderungen entstehen und wie sich Handlungsspielräume und Kontrolle verteilen. Die Einführung von KI lässt sich vor diesem Hintergrund zunächst als jüngste Phase eines kontinuierlichen Transformationsprozesses verstehen, welche einerseits inkrementell und pfadabhängig verläuft und andererseits in ihrer betrieblichen Ausgestaltung nicht durch die Technologie vordefiniert wird. Diese Erkenntnisse, die im zurückliegenden Jahrzehnt rund um die vermeintliche vierte industrielle Revolution (Industrie 4.0) bzw. die Digitalisierung von Arbeit erzielt wurden, stellen für die arbeitssoziologische Perspektive auf das Verhältnis zwischen Arbeit und KI den zentralen Ausgangspunkt dar (vgl. Kuhlmann, 2023; Hirsch-Kreinsen, 2020).

Gleichzeitig weist KI gegenüber früheren (Automatisierungs-)Technologien eine neue Qualität auf. Während klassische Automatisierung vor allem standardisierte, repetitive Tätigkeiten betraf – etwa in der industriellen Fertigung –, dringt KI nun in Arbeitsbereiche vor, die lange als schwer automatisierbar galten: Textverarbeitung, Analyse, Entscheidungsunterstützung, Kundenberatung oder kreative Aufgaben. Dies betrifft mit Blick auf die aktuelle Automatisierungswelle erstmals potenziell auch in größerem Umfang Angestelltentätigkeiten und (hoch-)qualifizierte Facharbeit (vgl. Lühr/Kämpf, 2024). Neben solchen Substitutionseffekten bieten KI-Systeme aber auch das Potenzial, Beschäftigte zu unterstützen, indem sie etwa monotone Aufgaben übernehmen, bei komplexen Entscheidungen assistieren oder den Zugang zu Wissen erleichtern.

Betriebsräte und KI: Ein Blick in die betriebliche Praxis

Die arbeitssoziologische Forschung zeigt, dass die konkreten Auswirkungen von Technologie auf Arbeit nicht automatisch feststehen. Entscheidend ist vielmehr die arbeitspolitische Gestaltung des Technologieeinsatzes (Jürgens, 1984). Die Frage ist nicht, was die Technologie mit den Menschen macht, sondern wie der Einsatz der Technologie durch die betrieblichen Akteure, in erster Linie durch die Betriebsräte und das Management, und die damit verbundenen arbeits- und betriebspolitischen Handlungsfelder ausgestaltet werden.

Eine aktuelle Studie von Sabine Pfeiffer, bei der insgesamt 2.002 Beschäftigte in Deutschland repräsentativ befragt wurden, unterstreicht die Bedeutsamkeit der betrieblichen Mitbestimmung bei der Einführung von und der Arbeit mit KI. Hinsichtlich einer beschäftigtenorientierten Einführung von KI vertrauen Beschäftigte im direkten Vergleich zu allen anderen betrieblichen oder (sozial-)politischen Akteursgruppen insbesondere Betriebsräten (vgl. Pfeiffer, 2025). Doch wie steht es um das Verhältnis zwischen Mitbestimmung und KI in der betrieblichen Praxis? Die beiden Analysen „Zwei Welten der KI in der Arbeitswelt“ von Martin Krzywdzinski (2024) sowie „Zunehmender KI-Einsatz in der Arbeitswelt“ von Martin Krzywdzinski und Philip Wotschack (2025), welche im Rahmen der am Weizenbaum-Institut durchgeführten Befragung „KI im Betrieb“ veröffentlicht wurden, bieten hierzu aktuelle Daten (vgl. Krzywdzinski, 2024; Krzywdzinski & Wotschack, 2026).



Die zwei Welten der KI in der Arbeitswelt

Ein zentraler Befund in den Ergebnisse von Krzywdzinski (2024) und Krzywdzinski und Wotschak (2026) betrifft den Zusammenhang zwischen der Qualität der Mitbestimmungsmöglichkeiten und der Akzeptanz von KI bei den Beschäftigten. Im Hinblick auf die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung bei der Einführung von KI-Systemen zeigt sich eine Spaltung in eine kooperative und eine konfliktvolle Mitbestimmungspraxis (siehe Abb. 2).

In rund der Hälfte der befragten Betriebe dominieren beim Thema KI kooperative Beziehungen zwischen Management und Betriebsräten. Dabei handelt es sich vornehmlich um größere Betriebe, die überwiegend den Bereichen der Informations-, Kommunikations-, Finanz- und technischen Dienst-

leistungen zuzuordnen sind. In diesen Betrieben werden die Betriebsräte und Beschäftigten regelmäßig bei Technologieeinführungsprozessen einbezogen und Konflikte halten sich in Grenzen. Die Realität der anderen Hälfte der Betriebe lässt sich als eine eher konfliktvolle Mitbestimmungspraxis charakterisieren. Dort bezieht das Management die Betriebsräte nicht regelmäßig ein und es zeigen sich stärkere Positionsunterschiede zwischen den Betriebsparteien (vgl. Krzywdzinski, 2024; Krzywdzinski & Wotschak, 2026). Hierbei handelt es sich mehrheitlich um kleinere Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe sowie aus den Branchen Transport und Logistik. Dennoch hält Krzywdzinski fest, dass „neben strukturellen Faktoren auch gewachsene Traditionen der Beziehungen zwischen Management und Betriebsräten eine große Rolle spielen“ (Krzywdzinski, 2024, S. 13).

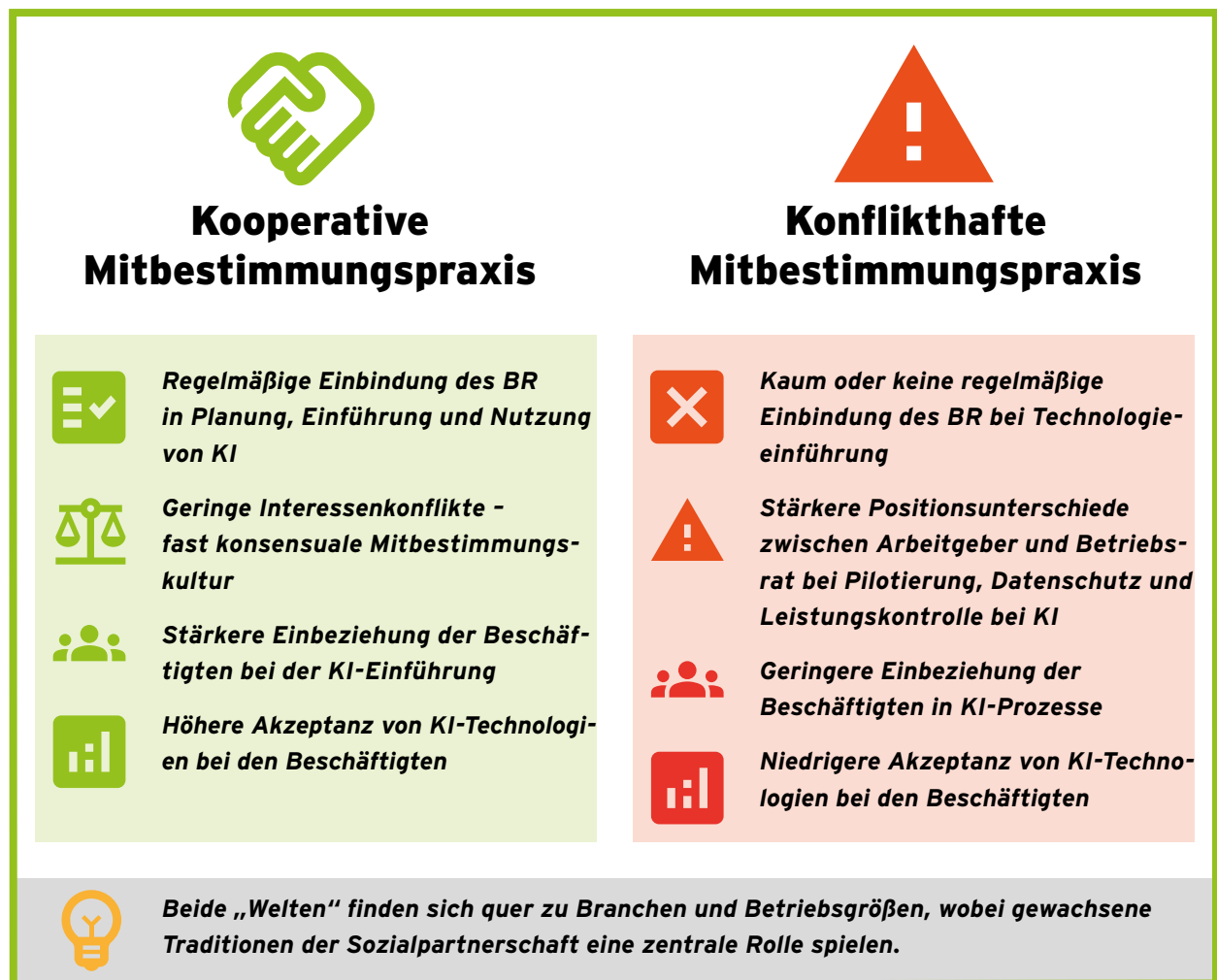


Abb. 2: Zwei Welten der Mitbestimmungspraxis (eigene Darstellung in Anlehnung an Krzywdzinski, 2024; Krzywdzinski & Wotschak, 2026)



Verbreitung von betrieblicher Regulierung zum Gegenstand KI

Richtet man den Fokus auf die betriebliche Regulierung in Form von Betriebsvereinbarungen zum Gegenstand Technologien im Allgemeinen und zu KI im Speziellen, werden diese Branchenunterschiede noch deutlicher. Während in der Branche „Dienstleistungen“ 18% der Betriebe über eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von IT-Systemen verfügen, deren Geltungsbereich auch KI-Anwendungen abdeckt, trifft dies lediglich auf 7% der Unternehmen im produzierenden Gewerbe zu. Insgesamt lag 2024 in 25% der Unternehmen eine Regelung zum Einsatz von IT-Systemen, die auch für KI-Anwendungen gilt, vor; dieser Anteil ist 2025 auf 37% gestiegen (Krzywdzinski, 2024, S. 14; Krzywdzinski & Wotschak, 2026, S. 22). Eine spezifische KI-Betriebsvereinbarung existierte zum Erhebungszeitpunkt 2024 lediglich in 3% der Unternehmen in der Dienstleistungsbranche und in 1% der Unternehmen im produzierenden Gewerbe (Krzywdzinski, 2024, S. 14). Der Anteil der Unternehmen, die über ein spezifisches Regulierungswerk für den Einsatz von KI verfügen, ist 2025 von 2% (2024) auf 13% gestiegen (Krzywdzinski & Wotschak, 2026, S. 22).

Dementsprechend kann eine noch immer existierende Diskrepanz zwischen der Verbreitung von KI in deutschen Unternehmen und der zu verzeichnenden Regulierungsdichte in eben jenen festgestellt werden. Insbesondere aus der Perspektive der Mitbestimmungsforschung lassen sich eine Vielzahl von Anreizen auflisten, das Thema der betrieblichen KI-Regulierung proaktiv anzustoßen. Dies ist insbesondere von Bedeutung, da Beschäftigte bei ethischen und moralischen sowie bei arbeits- und weiterbildungsbezogenen Fragestellungen, im Allgemeinen wie auch speziell im Kontext von KI, zunehmend Vertrauen in die Entscheidungskompetenz von Betriebsräten setzen. Die betriebliche Interessenvertretung rangiert dabei vor dem Management, Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden und der Politik (Pfeiffer, 2025, S. 259)).

Impulse und Erfahrungen der Belegschaft nutzen

Der Impuls KI einsetzen zu wollen, geht, insbesondere in Branchen mit einer kooperativen Mitbestimmungspraxis (vgl. Krzywdzinski, 2024; Krzywdzinski & Wotschak, 2026), in vielen Fällen von den Beschäftigten aus. Eine solche von Beschäftigten veranlasste Einführung lässt auf eine grundsätzliche Akzeptanz von technologischen Innovationen, wie KI, schließen (vgl. Pfeiffer, 2025). Dieses Interesse aufzugreifen und die Einführung von KI in einem rechtskonformen Rahmen betrieblich zu gestalten, kann für Betriebsräte eine wichtige Chance darstellen: Es stärkt die eigene Aushandlungs- und Gestaltungsposition gegenüber dem Arbeitgeber und ermöglicht es, die Nutzung von KI frühzeitig und initiativ zu gestalten (vgl. Lühr & Kämpf, 2025). Gleichzeitig machen es diese Umstände für Betriebsräte jedoch erforderlich, bisher beschrittene Wege einer eher reaktiven Mitbestimmungsarbeit weiterzuentwickeln, neue Kompetenzen aufzubauen und gemeinsam mit dem Management eine neue Mitbestimmungspraxis zu erarbeiten. Während in der Vergangenheit insbesondere eine Mitbestimmungspraxis verfolgt wurde, die reaktiv auf von dem Arbeitgeber angestoßenen Einführungs- und Nutzungsstrategien ausgerichtet war, erfordert die Einführung von KI eine „proaktive Arbeitsgestaltung“ (vgl. Anlauff, Habenicht & Klippert, 2019; Gerst, 2019), um die positiven Beschäftigungseffekte im Kontext von KI zu heben und negative Beschäftigungseffekte möglichst zu minimieren.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche rechtlichen Instrumente Betriebsräten zur Verfügung stehen, um die Einführung von KI-Systemen im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten.



BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG BEI KI

Auch wenn der Einsatz von KI-Systemen in vielen Bereichen Neuland darstellt, gelten für die Einführung neuer Technologien im Betrieb umfassende arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Regelungen. Zwar finden die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) grundsätzlich auf alle Betriebe Anwendung, doch setzt die praktische Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte die Existenz eines Betriebsrats voraus, der ab einer Betriebsgröße von fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmern gewählt werden kann (§ 1 BetrVG). Wo ein Betriebsrat besteht, verfügt dieser über weitreichende Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte, welche bei der Gestaltung und Regulierung des KI-Einsatzes von Bedeutung sind. Die konkreten Anwendungsbedingungen werden auf betrieblicher Ebene ausgehandelt und in Betriebsvereinbarungen (§ 77 BetrVG) festgeschrieben. Diese Rechte stehen zudem in engem Verhältnis zu der europäischen KI-Verordnung (EU KI-VO).

RECHTE DES BETRIEBSRATES BEI KI NACH BETRVG

Insbesondere vor dem Hintergrund der Novellierung des BetrVG durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz im Jahr 2021 wurden die Rechte des Betriebsrates bei der Einführung von KI konkretisiert. Nach § 80 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG ist die Hinzuziehung von Sachverständigen erforderlich, wenn ein Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss. Die Kosten für den Sachverständigen trägt der Arbeitgeber. Nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG müssen Arbeitgeber Betriebsräte bezüglich der Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von künstlicher Intelligenz unterrichten. Nach § 95 Abs. 2a BetrVG liegt ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Personalauswahl-

richtlinien vor, wenn bei deren Aufstellung KI zum Einsatz kommt.

Bei der Betrachtung der Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von KI spielt § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eine zentrale Rolle. So verfügt der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu in der Lage wären, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, über ein Mitbestimmungsrecht. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt dieser Rechtsbestand für jegliche

Für eine vertiefte juristische Auseinandersetzung mit dem Thema Mitbestimmung und KI siehe u. a. Wedde, 2024; Schröder/Höfer, 2025; Däubler/Klengel, 2025



Software, die eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ermöglicht, auch wenn diese nicht das Ziel des betrieblichen Einsatzes ist. Diese Auslegung ist für die KI-Regulierung von enormer Bedeutung: Da KI-Systeme in der Regel mit Daten arbeiten, die sich auf Beschäftigte beziehen können – Arbeitszeiten, Produktivität, Kommunikationsverhalten –, ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG praktisch bei allen arbeitsplatzbezogenen KI-Anwendungen einschlägig.

Weitere relevante Mitbestimmungsrechte existieren gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG beim betrieblichen Gesundheitsschutz. Im Vordergrund stehen dabei Faktoren der psychischen Belastung durch algorithmische Steuerung bei der Arbeit mit KI. Die §§ 90 und 91 BetrVG betreffen die Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen. § 94 BetrVG regelt die Mitbestimmung bei der Befragung von Beschäftigten mittels standardisierter Fragebögen, wenn bei der Einführung von KI personen-

bezogene Daten, wie Qualifizierungsbedarfe bei technischen Innovationen, erhoben werden. § 111 Nr. 4 und Nr. 5 BetrVG kann einschlägig sein, wenn die KI-Einführung mit erheblichen Personal- oder Organisationsveränderungen im Sinne einer Betriebsänderung verbunden ist. Die §§ 96 bis 98 BetrVG regeln die Mitbestimmung bei Qualifizierungsmaßnahmen, die bei organisatorischen und technischen Innovationen notwendig werden. Dabei müssen die Betriebsräte dafür Sorge tragen, dass die individuellen Vorkenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten bei der Auswahl und Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Diese Mitbestimmungsrechte bei der Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen stellen für die Mitbestimmungsakteure das zentrale Element in der Verknüpfung der nationalen Mitbestimmungsrechte und der 2024 in Kraft getretenen EU KI-VO dar. Diese neugewonnene europäische Dimension stärkt bestehende Handlungsoptionen für Betriebsräte.

DER EUROPÄISCHE RECHTSRAHMEN: DIE EUROPÄISCHE KI-VERORDNUNG

Mit der Verordnung (EU) 2024/1689 hat die Europäische Union den weltweit ersten umfassenden Rechtsrahmen für Künstliche Intelligenz verabschiedet und im Rahmen dessen die bereits erwähnte rechtlich-verbindliche Definition für KI aufgestellt. Die KI-Verordnung verfolgt das Ziel, einerseits Innovation zu fördern und andererseits die Grundrechte der Bürgerinnen und Bürger zu schützen. Das zentrale Ordnungsprinzip der Verordnung ist ein risikobasierter Ansatz: Je höher das Risiko einer KI-Anwendung für die Grundrechte, desto strenger die Anforderungen an Entwicklung, Einsatz und Einhaltung der Rechte.

Die Verordnung unterscheidet vier Risikokategorien: KI-Systeme mit minimalem Risiko unterliegen keinen besonderen Anforderungen und können frei eingesetzt werden. Dazu zählen etwa Spam-Filter. Bei KI-Systemen mit begrenztem Risiko bestehen Transparenzpflichten: Nutzer müssen darüber informiert werden, dass sie mit einer KI bzw. mit durch KI generierten Inhalten interagieren. Dies

betrifft beispielsweise Chatbots oder Deepfakes (Art. 50 EU KI-VO). Hochrisiko-KI-Systeme unterliegen strengen Anforderungen hinsichtlich Qualität, Dokumentation, Transparenz und menschlicher Aufsicht. In diese Kategorie fallen insbesondere KI-Systeme im Beschäftigungsbereich – etwa zur Personalauswahl, Leistungsbewertung oder Zuweisung von Aufgaben (Art. 6 + Anh. III EU KI-VO). KI-Systeme mit inakzeptablem Risiko schließlich sind verboten, darunter Social-Scoring-Systeme oder bestimmte Formen biometrischer Kategorisierung (Art. 5 EU KI-VO) (siehe Abb. 3).

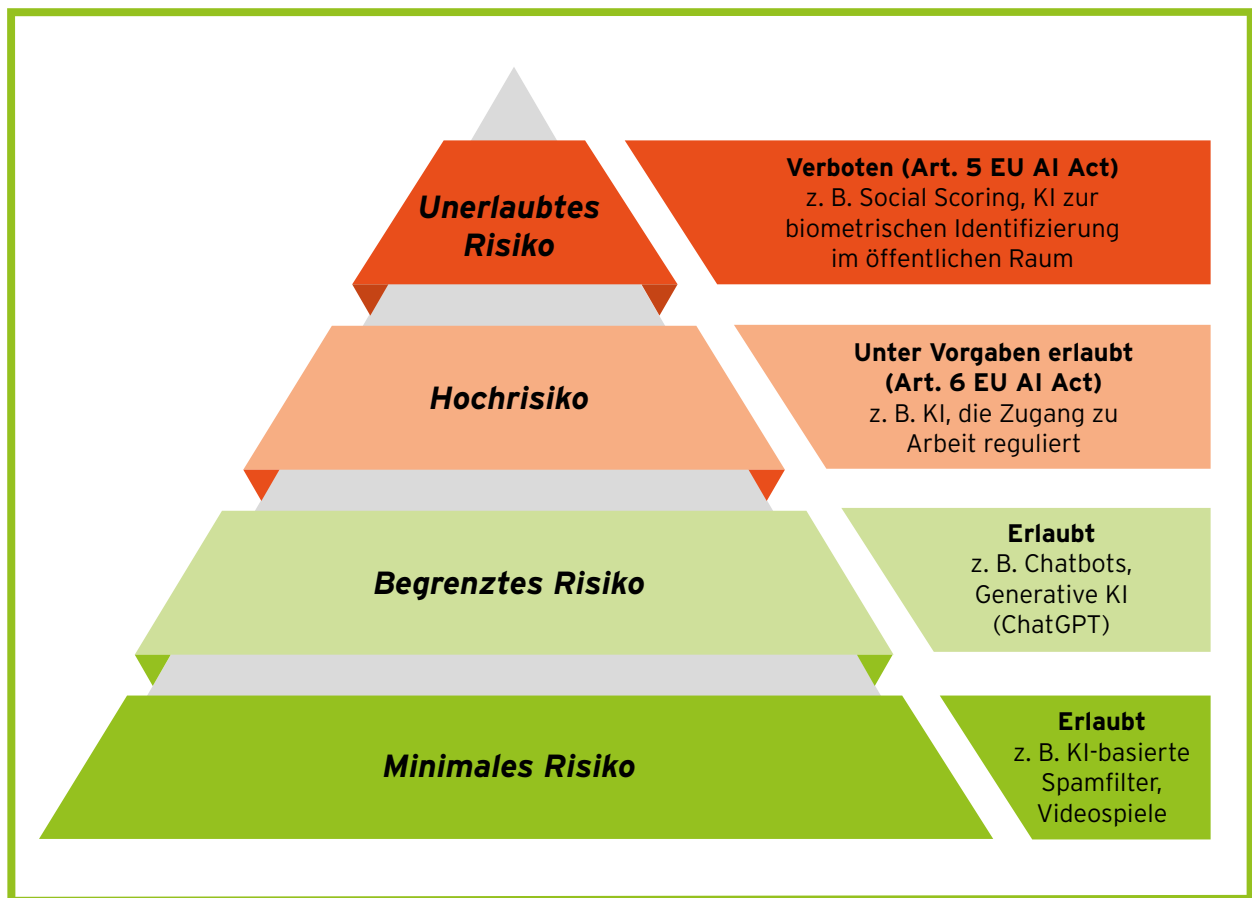


Abb. 3. Risikostufen der europäischen KI-Verordnung (eigene Darstellung in Anlehnung an Deutsche Telekom AG, 2023)

ZUSAMMENWIRKEN VON BETRVG UND EUROPÄISCHER KI-VERORDNUNG BEI DER BETRIEBLICHEN EINFÜHRUNG VON KI

Die formalen Schnittstellen zwischen dem Betriebsverfassungsrecht und der EU KI-VO sind umfassend (siehe Abb. 4). Für die betriebliche Mitbestimmung sind in diesem Zusammenhang besonders solche arbeitsplatzbezogenen KI-Anwendungen von hoher Relevanz, die als Hochrisiko-Systeme eingestuft werden. Gemäß Anhang III der EU KI-VO zählen dazu KI-Systeme zur Personalrekrutierung oder Auswahl von Bewerber*innen, zur Entscheidungsfindung bei Beförderungen, Kündigungen oder Versetzungen, zur Aufgabenzuweisung auf Grund-

lage von individuellem Verhalten oder persönlichen Merkmalen sowie zur Überwachung und Bewertung der Leistung von Beschäftigten. Für diese Systeme gelten umfangreiche Pflichten: Sie müssen vor der Inbetriebnahme einer Konformitätsbewertung unterzogen werden, über ein Risikomanagementsystem verfügen, mit qualitativ hochwertigen Daten trainiert worden sein, technische Dokumentationen bereitstellen, Protokolle führen, transparent und erklärbar gestaltet sein sowie menschliche Aufsicht ermöglichen.



Funktionsweise und die erwarteten Auswirkungen umfassen. Dies geht über die reine Unterrichtungspflicht des BetrVG hinaus und schafft einen individuellen Informationsanspruch direkt für die betroffenen Beschäftigten.

Die Verpflichtung zum Nachweis der KI-Kompetenz von Beschäftigten vor der Nutzung von KI-Systemen nach Art. 4 der EU KI-VO schafft ebenfalls Anknüpfungspunkte für die Mitbestimmung. Anbieter und Betreiber von KI-Systemen müssen sicherstellen, dass Beschäftigte, die mit KI arbeiten, über

ausreichende technischen Kenntnisse, Erfahrungen und entsprechende Aus- und Weiterbildung verfügen. Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach §§ 96 bis 98 BetrVG ermöglichen es den Betriebsräten, hier aktiv mitzugestalten und sicherzustellen, dass die Qualifizierung nicht nur den Mindestanforderungen genügt, sondern die Beschäftigten auch befähigt, KI-Systeme kritisch zu nutzen und die erzeugten Ergebnisse zu hinterfragen. Dies unterstreicht die Bedeutung von Qualifizierungsmaßnahmen für alle Beteiligten – einschließlich der Betriebsräte nach §37 Abs. 6 BetrVG selbst.

BetrVG	Themenfeld	EU-KI-Verordnung (AI Act)
<p>§ 80 Abs. 1 Nr. 1: Einhaltung geltender Gesetze</p> <p>§ 80 Abs. 2: allg. Aufgaben & Informations-/ Unterrichtsanspruch</p> <p>§ 90 Abs. 1 Nr. 3: Unterrichtung bei KI-Nutzung</p>	Information & Transparenz	<p>Art. 26 Abs. 7: Unterrichtungspf. Arbeitgeber BR vor Inbetriebn. Hochrisiko-KI</p> <p>Art. 13: Transparenz und Bereitstellung von Informationen</p> <p>Art. 50: Transparenzverpfl. für Anbieter & Betreiber von bestimmten KI-Systemen</p>
<p>§ 80 Abs. 1 Nr. 1: Einhaltung geltender Gesetze</p> <p>§ 87 Abs. 1 Nr. 6: techn. Kontrolleinrichtungen</p>	Datenschutz	<p>Art. 5: Verbotene KI-Praktiken</p> <p>Art. 11: technische Dokumentation bei Hochrisiko-KI</p> <p>Art. 12: Aufbewahrung der Aufzeichnungen (Protokollen) von Hochrisiko-KI</p>
<p>§ 80 Abs. 1 Nr. 1: Einhaltung geltender Gesetze</p> <p>§ 87 Abs. 1 Nr. 7: psychische und physische Gesundheit</p> <p>§ 91: Gestaltung von Arbeitsplätzen</p> <p>§ 87 Abs. 1 Nr. 1: Ordnung des Betriebs</p>	Risiko & Gesundheit	<p>Art. 6 + Anh. III: Klassifizierungsregeln für KI-Systeme mit hohem Risiko</p> <p>Art. 9: Risikomanagementsystem</p> <p>Art. 14: menschliche Aufsicht</p> <p>Art. 27: Grundrechtliche Folgenabschätzung für hochriskante KI-Systeme</p>
<p>§ 80 Abs. 1 Nr. 1: Einhaltung geltender Gesetze</p> <p>§ 95 Abs. 2a: Einsatz von KI bei Auswahlrichtlinien</p> <p>§ 99: personelle Einzelmaßnahmen</p> <p>§ 94: Personalfragebogen / Beurteilungsgrundsätze</p>	Personelle Angelegenheiten	<p>Art. 86 + Anh. III: Erläuterungsrecht individ. Entscheidungsfindung Hochrisiko-KI</p> <p>Art. 8 - 10: Anforderungen an Hochrisiko-KI</p>
<p>§ 80 Abs. 1 Nr. 1: Einhaltung geltender Gesetze</p> <p>§ 80 Abs. 3: Sachverständige bei KI</p> <p>§§ 96 - 98: Berufl. Bildung / Qualifizierung</p> <p>§ 92a: Beschäftigungssicherung</p>	Qualifizierung	<p>Art. 4: KI-Kompetenz</p> <p>Art. 2 Abs. 11: nationales Recht (bspw. Tarifvertrag) zugunsten der Arbeitnehmer</p>
<p>§§ 111 ff.: Betriebsänderung, Interessenausgleich, Sozialplan</p>	Betriebsänderung	<p>Art. 6 + Anh. III: Klassifizierungsregeln für KI-Systeme mit hohem Risiko</p>
<p>Hinweis: Diese Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Zuordnungen zeigen die wesentlichen thematischen Schnittstellen zwischen den Rechtsrahmen.</p>		

Abb. 4: Übersicht der Wechselwirkungen zwischen BetrVG und EU-KI-Verordnung bei KI (eigene Darstellung)



PRAXISBEISPIEL: KI-REGULIERUNG ALS DIALOGISCHER PROZESS – DIE DEUTSCHE TELEKOM AG

Eines der relevantesten Praxisbeispiele für betriebliche KI-Regulierung in Deutschland stellt die Deutsche Telekom AG dar (vgl. Bargmann, 2022; humAI n work.lab, 2023; Doellgast & Kämpf, 2024; Hoppe & Suriano, 2024). Im Rahmen von HUMAINE wurde diese Vorgehensweise auf Grundlage von Experteninterviews mit dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat (GBR und KBR) der Deutschen Telekom AG sowie von Erkenntnissen aus dem im Projektkontext durchgeführten „Ideenlabor: Mitbestimmte KI-Einführung gestalten“ am 23.11.2023 unter Beteiligung von Prof. Dr. Virginia Doellgast, Prof. Dr. Birgit Apitzsch und Dr. Frank Lorenz sowie Giovanni Suriano vom KBR der Deutschen Telekom AG wissenschaftlich analysiert (Haipeter et al., 2024). Die Besonderheit des Telekom-Falls liegt nicht allein in den entwickelten Instrumenten, sondern vor allem in der strategischen Grundhaltung des KBR: Dieser beharrt nicht auf einer klassischen, auf einzelne Technologieeinführungen bezogenen Mitbestimmungspraxis, sondern interpretiert den Prozess der KI-Einführung als fortlaufenden Dialog zwischen den Betriebsparteien (vgl. Haipeter et al., 2024). Dieser Prozess findet in einem sog. „Digi-Board“ (humAI n work.lab, 2023), einem paritätisch besetzten Gremium, statt, welches alle vier Wochen tagt. Das Gremium nimmt die Kritikalitätsbewertung von KI, deren Implementierung geplant ist, vor oder diskutiert – falls notwendig – bereits vorgenommene Kritikalitätsbewertungen von eingeführter KI hinsichtlich etwaiger Nachschärfungsbedarfe. Im Zuge dessen kann das Digi-Board – auf Grundlage von §28a BetrVG – als Arbeitsgruppe die Einführung von KI beschließen oder ablehnen. Der KBR nutzt seine Mitbestimmungsrechte nicht als primäres Instrument der Einflussnahme, sondern als Sicherheitsnetz, das erst dann zum Einsatz kommt, wenn der dialogische Prozess Risiken für die Beschäftigten identifiziert (vgl. Haipeter et al., 2024). Dieses Vorgehen lässt sich im Anschluss an Niewerth (2025) als transformationspartnerschaftlich charakterisieren. Bezogen auf den vorliegenden Fall beschreibt das Konzept eine Mitbestimmungspraxis, in welcher der KBR die digitale Transformation als gemeinsamen Gestaltungsprozess

begreift, in dem beide Betriebsparteien ein Interesse an einer funktionierenden und beschäftigten-gerechten KI-Nutzung haben. Diese Art und Weise der partnerschaftlichen Gestaltung von Transformationsprozessen ist innerhalb der Konzernstrukturen der Deutschen Telekom AG jedoch keine Neuheit. Auf Grundlage der langjährigen Erfahrungen mit dem Digi-Board als Gremium zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Geschäftsführung zur Bewertung und Regulierung von Digitalisierungstechnologien wurde die bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Digitalisierung der Deutschen Telekom Service GmbH und somit auch der thematische Geltungsbereich des Digi-Boards bereits 2020 um den Gegenstand KI erweitert.

Die somit entstandene Mitbestimmungspraxis der Deutschen Telekom GmbH wirkte sich infolgedessen strukturgebend auf die Etablierung der Mitbestimmungs- und Regulierungslogik von KI auf der Konzernebene der Deutschen Telekom AG aus (vgl. Haipeter et al., 2024; Doellgast & Kämpf., 2024; Doellgast et al., 2025).

Dialogische KI-Regulierung bei der Deutschen Telekom AG

Die Mitbestimmung bei KI wurde bei der Deutschen Telekom schrittweise entwickelt und umfasst drei aufeinander bezogene Instrumente: das KI-Manifest, die digitale Roadmap und neue Formen agiler Betriebsvereinbarungen (vgl. Haipeter et al., 2024).

Das KI-Manifest als sozialpartnerschaftliche Grundsatzvereinbarung

Im Oktober 2022 wurde zwischen dem Konzernmanagement und dem Konzernbetriebsrat (KBR) das sogenannte KI-Manifest abgeschlossen. Es handelt sich um eine Grundsatzvereinbarung über die Einführung und Nutzung lernender informationstechnischer Systeme im gesamten Konzern (vgl. Deutsche Telekom AG, 2022). Das Manifest ergänzt



die bestehende Konzernbetriebsvereinbarung IT-Systeme (KBV IT) sowie die digitalen Ethikleitlinien (2018) der Deutschen Telekom AG und legt gemeinsame Ziele und Verfahren für den Umgang mit KI fest. Dies umfasst unter anderem Qualifikationsansprüche der Beschäftigten sowie des KBR, die Risikoklassifikation von KI und die Einrichtung eines paritätisch besetzten Gremiums der Sozialpartner (vgl. Haipeter et al., 2024). Das Manifest basiert auf dem zentralen Grundsatz, der für das Verständnis der Telekom-Regulierung entscheidend ist: KI wird nicht als abgeschlossene Technologie verstanden, sondern als ein lernendes System, das sich im Einsatz fortlaufend verändern kann. Deshalb kann die Regulierung von KI nicht einmalig zum Einführungszeitpunkt erfolgen, sondern wird als dialogischer Prozess verstanden.

Für diesen Prozess wurde im Rahmen des Manifests eine Kritikalitätspyramide, welche in ähnlicher Form in der Kritikalitätsbewertung des EU KI-VO angewendet wird, entwickelt, auf Grundlage derer KI-Systeme nach ihrem Risikopotenzial für die Beschäftigten eingeordnet werden. Die Einstufung bildet die Grundlage dafür, welche Mitbestimmungsschritte im Einzelfall erforderlich sind und welche nicht. Dieses paritätisch besetzte Gremium aus Vertretern des Arbeitgebers und des KBR übernimmt die Einschätzung der Kritikalität eines KI-Systems (vgl. Haipeter et al., 2024). Das Gremium ersetzt den Mitbestimmungsprozess nicht, sondern strukturiert ihn neu: So wird eine gemeinsame Entscheidungsgrundlage erarbeitet, durch die deutlich wird, ob und welche Mitbestimmungsschritte für ein konkretes System erforderlich sind. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach §87 BetrVG werden in diesem Zusammenhang als strukturgebendes Element für den Regulierungsprozess respektiert und müssen nicht in jedem Einführungsprozess erneut eingefordert werden.

Die digitale Roadmap als Steuerungsinstrument

Der zweite Baustein ist die digitale Roadmap. Sie definiert die Beteiligungsschritte, die der KBR in Abhängigkeit von der Kritikalitätseinstufung aus dem KI-Manifest nutzen kann. In der Praxis bedeutet dies: Nachdem der Arbeitgeber die initiale Information über die einzuführenden KI gemäß §90

BetrVG bereitgestellt hat, beteiligt sich der KBR an der Entwicklung sogenannter Systemsteckbriefe, die sowohl eine Prüfung des Systems als auch einen möglichen Handlungsbedarf dokumentieren. Wird nach der Prüfung kein Handlungsbedarf festgestellt - üblicherweise bei Kritikalitätsstufe 1 -, wird der Steckbrief geschlossen und die bestehende IT-KBV gilt fort, ohne dass eine Nachverhandlung erforderlich wäre. Wird hingegen Handlungsbedarf identifiziert - typischerweise ab Kritikalitätsstufe 2 -, müssen Elemente der IT-KBV nachverhandelt werden (vgl. Haipeter et al., 2024). Dieser Ansatz folgt dem Prinzip einer „agilen Konzernbetriebsvereinbarung“. Anstatt KI-spezifische Regelungen in ein gesondertes Vertragswerk auszulagern, wird die bestehende IT-KBV als dynamisches Instrument fortentwickelt, das bei Bedarf angepasst und ergänzt werden kann.

Die Roadmap dient dem Betriebsrat zugleich als Instrument proaktiver Mitgestaltung: Da der Arbeitgeber seine Digitalisierungsziele vorab transparent machen muss, erhält der Betriebsrat frühzeitig Informationen über geplante Vorhaben und kann seinerseits aktiv werden, bevor die konkrete Einführung ansteht.

Agile Betriebsvereinbarungen als „lernende Regulierung“

Das dritte Instrument sind neue Formen agiler Betriebsvereinbarungen, die auf der Grundlage des Manifests und der digitalen Roadmap entwickelt bzw. angepasst werden. Diese agilen Vereinbarungen, wie bspw. die KBV IT, ersetzen die frühere Praxis, für jede neue Form bzw. Weiterentwicklung von Technologie eine eigene Betriebsvereinbarung auszuhandeln. Diese bisher angewendete Praxis gestaltet sich angesichts der raschen Entwicklungsdynamik von KI-Systemen als zu zeitaufwändig. Stattdessen enthalten die neuen Vereinbarungen sowohl dauerhaft gültige Regeln als auch Kernprinzipien, die als Leitplanken für die Beurteilung künftiger technologischer Innovationen dienen. Haipeter et al. (2024) beschreiben diese Form der Regulierung als „lernende Regulierung“, die es ermöglicht, bestehende Vereinbarungen an neue betriebliche, technologische und (sozial-)politische Gegebenheiten anzupassen.



HUMAINE TOOLBOX-INHALTE ZUR BETRIEBLICHEN KI-REGULIERUNG: MITBESTIMMUNGSDIALOGE UND MUSTER-BV KI

Der Ansatz der Deutschen Telekom zeigt, dass eine mitbestimmte Gestaltung von KI-Systemen möglich ist. Zugleich wird deutlich, dass die dort entwickelten Verfahren und Strukturen entsprechende zeitliche, personelle und fachliche Ressourcen voraussetzen. Die Mitbestimmungspraxis der Deutschen Telekom AG verläuft pfadabhängig und inkrementell, Veränderungsprozesse werden arbeitspolitisch ausgestaltet. Diese Mitbestimmungskultur ist maßgeblich durch das Hervorgehen der Deutschen Telekom AG aus der Deutschen Bundespost sowie durch die Erfahrungen und Praktiken, die der Gesamtbetriebsrat der Deutschen Telekom Service GmbH und der KBR bei der betrieblichen Regulierung von Veränderungsprozessen im Kontext der Digitalisierung gesammelt und aufgebaut haben, geprägt.

Viele Betriebe, insbesondere KMU oder Unternehmen aus der klassischen Produktion, verfügen jedoch häufig nicht über vergleichbare institutionelle Voraussetzungen. Vor diesem Hintergrund zielt die im Projekt HUMAINE entwickelte Toolbox darauf ab, praktikable Instrumente für die betriebliche Gestaltung eines humanzentrierten KI-Einsatzes bereitzustellen. Um diese Lücke zu schließen, wurden im Rahmen von HUMAINE in Zusammenarbeit mit dem Pilotpartner Doncasters Precision Castings-Bochum GmbH die Toolbox-Inhalte der Mitbestimmungsdialoge und der Muster-BV KI erarbeitet und anschließend gemeinsam mit den Betriebsparteien der Gebr. Eickhoff Maschinenfabrik und Eisengießerei GmbH sowie der IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH angewendet und auf Grundlage der erzielten Erfahrungen weiterentwickelt.

Sowohl die Mitbestimmungsdialoge als auch die Muster-BV KI basieren auf dem Ansatz der Transferforschung, der das Erfahrungswissen aus der betrieblichen Praxis in dialogischen Prozessen hebt und somit dessen Verknüpfung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen ermöglicht. Die Praxisakteure werden in der Transferforschung nicht nur beforscht, sondern nehmen aktiv am Forschungsprozess teil. Zentrale Voraussetzungen zur erfolgreichen Arbeit mit dem Ansatz der Transferforschung sind einerseits ein beidseitiger Wissenstransfer zwischen Praxis und Wissenschaft



sowie andererseits ein transparentes Vorgehen bei der Auswahl der Methoden und der Ergebnisdarstellung (vgl. Virgillito et al., 2022; Wannöffel, 2025). Beide Tools stellen somit eine dialogfördernde Orientierungshilfe dar, die durch den Austausch zwischen Wissenschaft und sozialer Praxis gemeinsam in die jeweilige betriebliche Realität überführt wird. Das Ziel ist es, die betrieblichen Akteure durch den Prozess der gemeinsamen Arbeit im Zuge der Mitbestimmungsdialoge und die Ausformulierung eines betrieblichen Regulierungsrahmens auf Grundlage der Muster-BV KI aktiv für den Prozess der Regulierung von KI zu qualifizieren. Dabei stellen das wissenschaftlich aufbereitete Wissen, denen beide Toolbox-Inhalte zugrunde liegen, sowie das Erfahrungswissen der Akteure im Betrieb zentrale Wissensressourcen dar.

Zentral für das Zusammenwirken zwischen den Mitbestimmungsdialogen und der Muster-BV KI ist der Dialog zwischen den Betriebsparteien: Während die Mitbestimmungsdialoge den Dialog zwischen dem Betriebsrat, betrieblichen Expert*innen und der Geschäftsführung zur Regulierung von KI initiieren, soll dieser Dialog über die Bildung einer KI-Kommission (siehe §5 KI-Folgeabschätzung der kommentierten Muster-Betriebsvereinbarung KI) institutionalisiert und in soziale Praxis überführt werden.

Die Mitbestimmungsdialoge und die Muster-BV KI wurden bisher ausschließlich in Unternehmen mit Betriebsrat eingesetzt und richten sich dementsprechend in erster Linie an die Betriebsparteien solcher Unternehmen. Generell können beiden Tools jedoch auch in Unternehmen eingesetzt werden, die nicht über eine betriebliche Interessenvertretung bzw. keine gesetzlich-formelle (sog. andere Vertretungsorgane (AVO) (vgl. Hertwig, 2014)) verfügen. Das grundsätzliche Ziel der Tools ist es einen konstruktiven und kooperativen Weg für die Auseinandersetzung mit dem Themenfeld KI zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zu eröffnen, der das Praxiswissen der betrieblichen Akteure zum zentralen Gegenstand des Regulierungsprozesses macht. Die Durchführung der Mitbestimmungsdialoge kann, wie in den bisher im Rahmen von HUMAINE durchgeführten Fällen, in der Erstellung einer (Rahmen-)Betriebsvereinbarung KI auf Grundlage der Muster-BV münden. Dies ist aber kein zwingendes Ergebnis der Dialoge. In manchen

betrieblichen Kontexten kann es sinnvoller sein, zunächst andere Wege zu gehen. Dazu gehört etwa, mit Einzelregelungen für spezifische KI-Systeme zu beginnen, eine bestehende (Rahmen-)Betriebsvereinbarung gezielt um den Regulierungsgegenstand KI zu erweitern oder zunächst KI-Ethikleitlinien beziehungsweise ein Regelwerk zum Thema KI-Compliance zu erarbeiten. Insbesondere Letzteres stellt Ansatzpunkte für Betriebe ohne Betriebsrat dar. So können sich Arbeitgeber und Beschäftigte durch die Mitbestimmungsdialoge einen Orientierungsrahmen für eine partizipative KI-Einführung erarbeiten, gemeinsame Ziele - wie bspw. die Erstellung von KI-Ethikleitlinien - definieren und zu deren Ausgestaltung auf Formulierungshilfen aus der Muster-BV KI zurückgreifen.

Die Mitbestimmungsdialoge sind als dreistufiges Workshopmodell konzipiert, der Arbeitgeber, Beschäftigte bzw. deren Interessenvertretung werden schrittweise an das Thema KI-Regulierung herangeführt. Die einzelnen Stufen bauen aufeinander auf und können je nach betrieblichen Gegebenheiten flexibel angepasst werden.

Weiterführende Informationen zu den Mitbestimmungsdialogen und der HUMAINE Muster-BV KI sowie zu deren Einsatz in der Praxis sind hier abrufbar:

»Mitbestimmungsdialoge zur humanzentrierten KI-Einführung«

<https://industry-science.com/artikel/mitbestimmung-humanzentriert-ki/>

»Regulierung von humanzentrierter KI in Betrieben«

<https://industry-science.com/artikel/humaine-mbv-ki-regulierung/>



Abb. 4: Aufbau und Ablauf der Mitbestimmungsdialoge (Wannöffel et al., 2026)

Stufe 1 - Orientierungsworkshop:

Der Orientierungsworkshop dient zur grundlegenden Orientierung und Sensibilisierung der Betriebsparteien für das Thema KI. Im Rahmen des Workshops wird zunächst Grundlagenwissen über KI vermittelt und der grundsätzliche rechtliche Rahmen (BetrVG, EU KI-VO, DSGVO) erläutert. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis darüber zu entwickeln, was KI im eigenen Betrieb bedeuten kann, welche betrieblichen Anwendungsfelder für die betrieblichen Akteure sinnvoll erscheinen und inwiefern diesbezüglich anwendungsspezifische betriebliche Handlungsbedarfe bestünden. Zum Abschluss des Orientierungswshops einigen sich die betrieblichen Akteure auf einen konkreten betrieblichen Anwendungsfall von KI, der im Rahmen des weiteren Vorgehens pilotiert wird. So kann die Wahl hierbei sowohl auf eine sich bereits im Einsatz befindende KI (bspw. Copilot in Microsoft 365) oder eine neu einzuführende KI (bspw. KI-Assistenz bei der Prüfung von Röntgenbildern zur Rissdetektion in Bauteilen) fallen. Wenn bereits einschlägige betriebliche Regelwerke (bspw. eine Rahmenbetriebsvereinbarung IT) vorhanden sind, werden diese im Anschluss durch die wissenschaftlichen Akteure hinsichtlich möglicher Bezugs- oder Verweispunkte für die betriebliche Regulierung von KI geprüft.

Stufe 2 - Identifikationsworkshop:

Aufbauend auf den Ergebnissen des Orientierungswshops sowie der anknüpfenden Dokumentenanalyse bestehender Vereinbarungen durch eine wissenschaftliche Begleitung, wird im Identifikationsworkshop die ausgewählte KI in einem dialogischen Prozess bewertet. Das Erkenntnisinteresse liegt dabei auf der Identifizierung von konkreten betrieblichen Handlungs- und Gestaltungsfeldern, die durch den Einsatz von KI entstehen. Anschließend gilt es für die Betriebsparteien jeweils auf Grundlage der eigenen Perspektive und Expertise sowie den Ergebnissen des Diskurses innerhalb des Workshops zu erarbeiten, wie die betrieblichen Handlungs- und Gestaltungsfelder adressiert werden sollen. Parallel dazu wird geprüft, ob die Handlungs- und Gestaltungsfelder bereits über die bestehenden betrieblichen Rahmenwerke abgedeckt werden, spezifische Ergänzungen vorzunehmen sind oder einzelne Aspekte, wie eine KI-Folgeabschätzung, bisher nicht adressiert werden. Auf diese Weise können die betrieblichen Akteure zum Abschluss des Identifikationsworkshops entscheiden, wie das betriebliche KI-Rahmenwerk, welches im Verlauf der Dialogworkshops erarbeitet wird, ausgestaltet werden soll. Für Betriebe mit Betriebsrat bietet sich dabei insbesondere die Adressierung der betriebs- und arbeitspolitischen Handlungsfelder über den Abschluss einer (Rahmen-)Betriebsvereinbarung KI an.



Stufe 3 – Dialogworkshops:

Im Rahmen der Dialogworkshops gilt es ein betriebs-spezifisches KI-Rahmenwerk – wie eine Rahmenbetriebsvereinbarung KI oder die Erweiterung einer bereits geltenden Rahmenbetriebsvereinbarung IT – zu erarbeiten. Idealerweise findet der Prozess in einer mit Vertretern der Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite besetzten „Verhandlungsrunde“ im wissenschaftlich moderierten Dialog statt. Auf diese Weise kann bereits während der inhaltlichen Erarbeitung weitreichender Konsens über die Inhalte des Rahmenwerkes hergestellt werden kann. Die Betriebsparteien einigen sich auf gemeinsame Grundsätze für den KI-Einsatz, definieren Informations- und Beteiligungsprozesse und legen Kriterien für die betriebs-spezifische Risikobewertung von KI fest. Um diesen Prozess zu beschleunigen und die wissenschaftlich aufbereiteten Erfahrungen aus bereits abgeschlossenen KI-Betriebsvereinbarungen anderer Unternehmen zu nutzen, kann die Muster-Betriebsvereinbarung KI dabei als Orientierungsrahmen herangezogen werden.

Mitbestimmungsdialoge und die Muster-Betriebsvereinbarung KI sind so konzipiert, dass sie auch von betrieblichen Akteuren mit begrenzten Ressourcen genutzt werden können, ohne dabei auf wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse und bewährte Praxislösungen zu verzichten. Der Erfolg hängt dabei maßgeblich davon ab, dass beide Betriebsparteien bereit sind, sich auf einen konstruktiven Dialog einzulassen und sich auf Augenhöhe respektvoll zu begegnen. Die Tools ersetzen nicht den arbeitspolitischen Prozess des Aushandelns, sondern strukturieren diesen und erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass am Ende, in überschaubarer Zeit, eine Lösung entsteht, die den betrieblichen Rahmenbedingungen entspricht.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Mitbestimmungsdialoge den arbeitspolitischen Aushandlungsprozess strukturieren. Durch die schrittweise Heranführung der Betriebsparteien an das Thema KI-Regulierung – von der gemeinsamen Orientierung über die Identifikation betriebs-spezifischer Handlungsfelder bis hin zur Erarbeitung einer konkreten Regulierung – schaffen sie einen strukturierten Rahmen für die betriebliche Auseinandersetzung mit KI. Während der Ausgang der Mitbestimmungsdialoge grundsätzlich ergebnisoffen angelegt ist und bspw. zum Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung KI oder der Erarbeitung von KI-Richtlinien führen kann, stellt das Erfahrungswissen der betrieblichen Akteure stets die zentrale Regulierungsressource dar. Entscheiden sich die Betriebsparteien im Verlauf der Dialoge für die Erarbeitung einer (Rahmen-) Betriebsvereinbarung KI, kann die im Folgenden vorgestellte kommentierte Muster-Betriebsvereinbarung KI als Orientierungshilfe herangezogen werden. Sie bündelt wissenschaftlich aufbereitete Erfahrungen, die aus der Zusammenarbeit mit den Betriebsparteien von Doncasters Precision Castings-Bochum GmbH, Gebr. Eickhoff Maschinenfabrik und Eisengießerei GmbH sowie IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH resultieren und muss, wie jede Musterbetriebsvereinbarung, den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden.



KOMMENTIERTE MUSTER-BV KI

Betriebsvereinbarungen dienen dem Betriebsrat als regelndes sowie legitimierendes Instrument zur Wahrung der Mitbestimmungsrechte im Betrieb. Die Herausforderung einer jeden Betriebsvereinbarung liegt darin, diese auf den betrieblichen Einzelfall zuzuschneiden und den jeweiligen Sachverhalt dabei vollumfänglich zu erfassen. Daher können Musterbetriebsvereinbarungen nur unterstützend, leitend oder orientierend den Ausgangspunkt für die Erarbeitung einer betrieblich konkreten Betriebsvereinbarung darstellen.

Nun folgend wird eine Musterbetriebsvereinbarung für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz vorgestellt, die als Grundlage für die Ausarbeitung von anwendungsspezifischen Einzel-Betriebsvereinbarungen sowie Rahmenbetriebsvereinbarungen zum allgemeinen betriebsumfassenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz herangezogen werden kann. Unter Umständen müssen die Kategorien und Inhalte der Musterbetriebsvereinbarung somit verändert, angepasst oder ergänzt werden, um die betriebliche Realität im Praxiskontext abzubilden. Der Erstellungsprozess der Musterbetriebsvereinbarung wurde von einem Arbeitsrechtler begleitet.

Um den Gestaltungsrahmen dieser Musterbetriebsvereinbarung möglich breit zu fassen, werden ausführliche Überblicke in die verschiedenen möglichen regulierungsrelevanten Themenfelder geboten. Diese Überblicke sollen den Betriebsräten in der Praxis als Diskussionsgrundlage dafür dienen, inwiefern der Abschluss einer (Rahmen-)Betriebsvereinbarung bezüglich des Einsatzes Künstlicher Intelligenz sinnvoll erscheint und welche Aspekte es im Zuge dessen möglicherweise zu berücksichtigen gilt. Im Hinblick auf die Identifizierung relevanter Themenfelder sowie die konkrete Ausarbeitung einer solchen Betriebsvereinbarung sei an dieser Stelle auf das dreistufige Workshopmodell der Mitbestimmungsdialoge verwiesen.

Zwischen der Firma _____, gesetzlich vertreten durch _____ (nachfolgend „Geschäftsführung“ genannt) und dem Betriebsrat des Unternehmens (nachfolgend „Betriebsrat“ genannt) wird gemäß §87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Stand ____) sowie §88 BetrVG (Stand ____) unter Berücksichtigung von §77 Abs. 2 BetrVG (Stand ____) folgende Rahmenbetriebsvereinbarung über die Einführung von „Systemen der Künstlichen Intelligenz (KI, KI-Anwendungen oder KI-Systeme)“ geschlossen.



PRÄAMBEL

Die Präambel ist als Einleitung oder Vorbemerkung zu einer Betriebsvereinbarung zu verstehen, sie soll allgemein verbindliche Grundsätze benennen, Einschränkungen formulieren, die Zielsetzung festlegen, gemeinsame und grundlegende Überzeugungen zum Ausdruck bringen, den organisationalen Ablauf der Einführung näher fassen und die allgemeinen Ausgangs- und Rahmenbedingungen der Betriebsvereinbarung definieren. Die Präambel stellt somit den „Geist der Vereinbarung“ dar.

Obwohl eine Präambel nicht zwingend erforderlich ist, handelt es sich um eine thematische Einführung, welche die Grundsätze und die damit für die Betriebsparteien einhergehenden Rechte, Pflichten und Aufgaben festsetzt. Insbesondere im Hinblick auf etwaige Streitigkeiten oder Auslegungsfragen im Zuge der konkreten praktischen Anwendung der Betriebsvereinbarung, können sich die Betriebsparteien auf die Intention rückbesinnen, die den Abschluss der Betriebsvereinbarung begründete. Dabei können unter anderem die Sachverhalte, die den Anstoß zur Verhandlung über die Einführung von KI-Systemen im Betrieb darstellten sowie das mit diesen einhergehende Spannungsverhältnis zwischen betrieblichen und individuellen Belangen oder die konkreten (arbeits-)organisatorischen Abläufe anhand des Implementierungsprozesses eines beispielhaften KI-Systems festgehalten werden.

Abseits dieser Aspekte können in der Präambel auch arbeitswissenschaftliche Ziele aufgeführt werden, wie z.B. die humane Gestaltung von Arbeit als Ziel einer Betriebsvereinbarung, oder auch die Bewältigung des demografischen Wandels. In diesem Zusammenhang kann beispielsweise festgehalten werden, dass der Abbau von Beschäftigung nicht Ziel des Einsatzes von KI ist und eventuell neu verfügbare Kapazitäten für andere Aufgaben eingesetzt werden sollen. Eine solche Berücksichtigung von arbeitsorganisatorischen Aspekten signalisiert deren Gleichwertigkeit gegenüber den ökonomischen Anreizen, die mit der Einführung von KI einhergehen und bildet somit die Grundlage für die arbeitspolitische Ausgestaltung des KI-Einsatzes im Betrieb.

Außerdem können in Präambeln zeitliche oder inhaltliche Einschränkungen und Grenzen formuliert werden. Beispielsweise zu nennen sind die zeitliche Einschränkung (maximale Dauer, z. B. Pilotphase), eine zeitpunktbezogene Einschränkung (z. B. „findet statt nach ...“), die Beschränkung auf eine bestimmte Beschäftigtengruppe oder die Abgrenzung zu anderen Gegenständen einer Betriebsvereinbarung.



Zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat wird die Vereinbarung getroffen, dass Systeme der Künstlichen Intelligenz (nachfolgend: KI oder KI-Systeme) im Betrieb eingesetzt werden dürfen.

Mit der Einführung von KI im Betrieb ist eine grundlegende Veränderung von Arbeitsabläufen, Arbeitsorganisation, Arbeitsplätzen und konkreten Arbeitsprofilen im jeweiligen Tätigkeitsfeld verbunden.

Zielsetzung ist es, die Kundenzufriedenheit zu steigern, dem eigenen Qualitätsanspruch gerecht zu werden und langfristig konkurrenzfähig zu bleiben. Gleichzeitig sollen die Beschäftigten durch KI entlastet und in ihren Tätigkeiten unterstützt werden.

Unternehmensführung und der Betriebsrat sind sich darüber einig, dass bei der Implementierung von KI die menschlichen Ziele im Sinne des § 2 BetrVG (Stand _____) zu achten sind; d.h. die menschengerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze, die Vielseitigkeit der Tätigkeitsprofile, die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz müssen (-neben den ökonomischen Interessen-) berücksichtigt werden. Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass es ausdrücklich nicht das Ziel des KI-Einsatzes ist, Arbeitsplätze abzubauen oder Beschäftigte abzugruppieren. Jedem Beschäftigten muss klar sein, wann er es mit einem KI-System zu tun hat und die menschlichen Entscheidungen müssen stets Vorrang vor denen der KI haben. Bei der Einführung von KI ist die humane Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsinhalte nach aktuellen Erkenntnissen zu berücksichtigen, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Im Rahmen des Einsatzes von KI wird daher großen Wert auf die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten sowie auf die Beteiligung des Betriebsrates gelegt.

§1 BEGRIFFSBESTIMMUNG

Einerseits soll in diesem Abschnitt klar definiert werden, was im Betrieb ganz konkret unter „KI“ verstanden wird, der Begriff also definiert werden, andererseits damit zusammenhängende Arbeitsschritte näher gefasst und herausgestellt werden, was mit der KI-Einführung jeweils konkret gemeint ist und wie sich diese dann genauer ausgestaltet.

Wichtig hierbei: Es gibt im Betriebsverfassungsgesetz keine Legaldefinition von KI. Andere Unternehmen verzichten daher in diesem Kontext auf eine genaue Definition von KI und bestimmten nur die betroffenen Arbeitsschritte näher (reine Zieldefinition; was soll KI erreichen?). Der Vorteil ist: je klarer die Begriffe definiert werden, desto weniger Missverständnisse können entstehen. Dort, wo bereits im Gesetz klare Definitionen vorhanden sind, erübrigt sich im Grunde die Abgrenzung. Eine Nennung zentraler Definitionen dient dann vor allem der besseren Information der Leser.



Bei der KI-Einführung ist es sinnvoll, das Verhältnis der Zusammenarbeit zwischen KI und Mensch klar zu definieren. Somit wird die Souveränität der Beschäftigten in der Arbeit mit dem KI-System gewährleistet. Es gilt beispielsweise festzuhalten, dass die KI zur Entscheidungsunterstützung in der Befundung eingesetzt wird, die schlussendliche Entscheidungsverantwortung jedoch ausschließlich dem Beschäftigten obliegt.

§2 GELTUNGSBEREICH

Der Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung ist generell in einen räumlichen, sachlichen sowie persönlichen Geltungsbereich zu unterteilen.

Der räumliche Geltungsbereich umfasst allgemein den Betrieb, welchen der BR vertritt. Dabei kann eine BV sowohl für den gesamten Betrieb und alle Beschäftigten als auch nur für bestimmte Abteilungen, Betriebsbereiche oder Beschäftigtengruppen gelten.

*Der persönliche Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung bezieht sich im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 5 BetrVG) auf alle Arbeitnehmer*innen eines Betriebes. Im Verhandlungsprozess über eine BV steht es den Betriebsparteien jedoch offen, deren persönlichen Geltungsbereich auf einzelne Betriebsteile oder Arbeitnehmergruppen zu beschränken. Voraussetzung ist dabei die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (§ 75 BetrVG).*

Allgemein ist festzuhalten, dass die Beschreibung der Geltungsbereiche einer Betriebsvereinbarung idealerweise eine eindeutige Zuordnung des räumlich-sachlichen sowie persönlichen Geltungsbereichs zulassen sollen. Im Falle eines inhaltlich begründeten Ausschlusses bestimmter Beschäftigtengruppen muss dies inhaltlich begründbar werden. Der Ausschluss erfordert eine eindeutige und klare Abgrenzung, die keinen Spielraum für Interpretationen zulässt.

Zu klären ist:

- Wo wird KI genau eingesetzt?*
- Wen betrifft dies? Wie lange soll die BV gelten - gibt es einen zeitlichen Rahmen, z.B. durch einen Testpiloten?*
- Eindeutige Zuordnung des räumlichen, fachlichen sowie persönlichen Geltungsbereichs*
- Im Falle eines inhaltlich begründeten Ausschlusses bestimmter Beschäftigtengruppen muss dies inhaltlich begründbar werden. Der Ausschluss erfordert eine eindeutige und klare Abgrenzung, die keinen Spielraum für Interpretationen zulässt*

**Räumlicher Geltungsbereich:**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsteile des Unternehmens am Standort _____ unabhängig davon, ob die Arbeit vor Ort oder im Rahmen von mobiler Arbeit/ortsflexibler Arbeit/Telearbeit/Home-Office erfolgt.

Sachlicher Geltungsbereich:

Diese Betriebsvereinbarung umfasst den Einsatz von KI-Systemen in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten im _____.

Persönlicher Geltungsbereich:

Diese Betriebsvereinbarung erstreckt sich auf alle Beschäftigten des Unternehmens, die unter den Begriff des Arbeitnehmenden (i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG (Stand ____)) fallen.

- Ergänzung -

Diese Betriebsvereinbarung findet entsprechende Anwendung auf die bei _____ beschäftigten Leiharbeiter und Studierende.

§3 ZIELSETZUNG

Die Angabe eines konkreten Ziels ist nicht zwingend, kann aber durchaus sinnvoll sein, da so bestimmte Grundsätze bzw. Schwerpunkte gesetzt werden können. Auf diese Weise kann Transparenz hinsichtlich der Zielvorstellungen und Grundsätze, wie die Verbesserung bzw. Reduktion der physischen sowie psychischen objektiven Belastung und subjektiven Beanspruchung, den die Betriebsparteien mit dem KI-Einsatz erreichen wollen, hergestellt werden. Gleichzeitig kann die Zielsetzung dafür genutzt werden, explizite betriebliche Maßnahmen - wie den Abbau von Arbeitsplätzen oder Entlassungen aufgrund des KI-Einsatzes - auszuschließen.

- Welche Ziele werden mit der Einführung des KI-Systems verfolgt?
- Expliziter Ausschluss nicht-angedachter betrieblicher Maßnahmen



Mit der Einführung von KI-Systemen soll die Wettbewerbsfähigkeit erhöht und die Arbeitsabläufe im jeweiligen Tätigkeitsbereich verändert werden, um diese zu optimieren. Gleichzeitig soll die Arbeitsbelastung der betroffenen Mitarbeitenden reduziert werden. Erklärtes Ziel ist es ebenso einen Personalabbau durch die KI-Einführung zu verhindern. Soweit dies zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens aus anderen Gründen erforderlich werden sollte, sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats insbesondere gem. §§ 111 ff. BetrVG (Stand _____) einzuhalten.

§4 GESTALTUNG DES ARBEITSSYSTEMS

Die KI-Einführung ist insb. aus Sicht der Mitarbeitenden häufig mit Ängsten vor Stellenabbau, Arbeitsverdichtung mehr Monotonie in den Tätigkeiten sowie Überwachung und Kontrolle verbunden. Die Sorge, dass KI vor allem Rationalisierungszielen und zur Steigerung des ökonomischen Gewinns dient, ist verbreitet. Wenn KI jedoch den Menschen entlastet, ihm zuarbeitet bzw. für ihn arbeitet und die Fähigkeit zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle direkt begrenzt, kann eine Win-Win-Situation entstehen. Wenn die KI belastende Arbeitsschritte übernimmt und als Assistenz bzw. Hilfsmittel verstanden wird, kann dies für die Beschäftigten entlastend wirken - sofern eine Arbeitsverdichtung durch Mehrfachbelastung verhindert wird. Im Sinne der Arbeitsqualität ist entscheidend, dass durch den Robotereinsatz möglichst keine Arbeitsaufgaben entfallen, die positiv besetzt sind.

Laut § 3 „Gefährdungsbeurteilung“ ArbStättV hat der Arbeitgeber gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vor der Verwendung von Arbeitsmitteln die auftretenden Gefährdungen zu beurteilen und daraus notwendige und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten. Diese vorausschauende Gefährdungsbeurteilung ist speziell vorgeschrieben, bevor neue Arbeitsplätze eingerichtet werden, etwa bei Neu- und Umbauten oder Reorganisationsmaßnahmen, aber auch bei der Neuanschaffung von Maschinen oder der Veränderung von Arbeitsprozessen. Damit ist sie eine wichtige Präventionsmaßnahme, die dafür sorgt, dass Gefährdungen und Belastungen bereits in der Planungsphase erkannt und noch Korrekturen oder andere Maßnahmen vorgenommen werden können.

Wichtig ist, dass der Gesundheitsschutz schon in der Planung „mitgedacht“ wird. Das bringt deutliche Verbesserungen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz „von Anfang an“. Dem Arbeitgeber kann dies auch erhebliche Kosten sparen, weil Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nachträglich mit hohem Aufwand behoben werden müssen.



Die Grundsätze der Arbeitsgestaltung müssen den aktuellen, gesicherten (arbeits-)wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen und dabei zu einer menschengerechten Arbeitsgestaltung (§§90, 91 BetrVG (Stand ____)) beitragen. Dabei sind Ergonomie, qualifizierte Arbeit, altersgerechte Arbeit, Wettbewerbsfähigkeit, aber auch Beschäftigungssicherheit zu berücksichtigen.

Die Art der genauen Interaktion zwischen Mensch und KI-System ist über die Anlage zu bestimmen. Gemeinsames Ziel der Betriebsparteien ist es, die Tätigkeitsfelder der einzelnen Arbeitsplätze so zu gestalten, dass attraktive und lernförderliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die nicht durch Arbeitsverdichtung, Überforderung und höhere Taktzahlen dominiert werden. Leistungskontrolle wird ausgeschlossen. Jedem Beschäftigten muss klar sein, ob und wann er es mit einem KI-System am Arbeitsplatz zu tun hat und wozu dieses in der Lage ist - im Zweifelsfall fällt bei arbeitsrechtlich relevanten Maßnahmen immer der Mensch die endgültige Entscheidung. Eine vollständig automatisierte Entscheidung mit rechtlicher Wirkung für Beschäftigte ohne menschliche Überprüfung findet nicht statt.

Der Einsatz der KI-Systeme muss unter Berücksichtigung ergonomischer Gesichtspunkte erfolgen. Im Vorfeld der Einführung eines KI-Systems ist zu prüfen, ob eine anlassbezogene (physische und psychische) Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbStättV (Stand ____)) durchgeführt werden muss. Ergeben sich aus dem Einsatz der KI-Systeme neuartige Belastungssituationen für die Beschäftigten, so sind unmittelbar nach Feststellung gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Werksärzt*in/Betriebsärzt*in geeignete Gegenmaßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zur überprüfen.

§5 KI-FOLGENABSCHÄTZUNG

Auf Grundlage der dem Betriebsrat durch den Arbeitgeber vorgelegten Informationen, kann es für das Gremium sinnvoll sein, eigene alternative Planungsszenarien zu entwickeln. Bezogen auf digitale Konzepte, die Grundlage für die Umsetzung von ‚Digitalisierung‘ und damit auch auf die Einführung von KI-Systemen sind, beinhaltet dies insbesondere eine eigene KI-Folgenabschätzung. Folgende Fragestellungen sind dabei relevant:

- *Welche mittel- und langfristigen Möglichkeiten verbinden sich mit dem Einsatz von KI-Systemen?*
- *Welche Veränderungspotenziale beinhaltet dieser Einsatz?*
- *Welche Veränderungs- oder Umstrukturierungsprozesse wurden im Betrieb bereits initiiert oder umgesetzt?*
- *Wie ist das Risiko einzuordnen, das mit dem betrieblichen Einsatz von KI verbunden sein könnte?*



Die Folgenabschätzung kann der BR selbst angehen oder sich dabei von einem Sachverständigen unterstützen lassen. Die dabei anfallenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen (§80 Abs. 3 BetrVG). In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat, nach Mehrheitsbeschluss durch die Mitglieder des Gremiums, bestimmte Aufgaben nach §28a BetrVG an eine betriebliche Arbeitsgruppe übertragen. Dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Eine solche Arbeitsgruppe ist im Kontext dieser Musterbetriebsvereinbarung die KI-Kommission. Dabei ist es insbesondere zu Beginn von Bedeutung, dass die Kommission in regelmäßigen Abständen, bestenfalls monatlich, tagt. Auf diese Weise können sich die Akteure über aktuelle Entwicklungen austauschen und als Kommission eine gemeinsame Arbeitspraxis etablieren.

Die KI-Kommission kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen und Entscheidungen treffen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. §77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.

Sämtliche KI-Prozesse werden von Beginn an durch den Betriebsrat sowie evtl. Sachverständige (i.S.v. §80 Abs. 3 BetrVG (Stand ____)) begleitet. In diesem Zusammenhang sind auch mögliche Alternativen zum geplanten KI-Einsatz zu prüfen. Geschäftsführung und Betriebsrat verständigen sich auf einen kontinuierlichen Austausch zum Einsatz von KI und der Evaluation der Folgen. Um diesen Austausch zu institutionalisieren, wird eine KI-Kommission gebildet, die sich aus je zwei Vertretern des Betriebsrates sowie des Arbeitgebers und zusätzlich aus dem Datenschutzbeauftragten des Unternehmens zusammensetzt. Die KI-Kommission berät den Betriebsrat und die Geschäftsführung und spricht den Parteien gegenüber Empfehlungen aus, die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt. Sie tagt nach Bedarf auf Einladung eines Kommissionsmitgliedes. Für den Entscheidungsfindungsprozess strebt die Kommission einvernehmen an. Sollte Stimmengleichheit vorliegen, dann wird innerhalb von 14 Tagen eine weitere Beratung und Abstimmung angesetzt. Wenn auch nach dieser Abstimmung kein Einvernehmen bestehen, wird das Thema an Betriebsrat und Geschäftsführung zur weitergeleitet.

Die Geschäftsführung verpflichtet sich dazu im Vorfeld der geplanten Anschaffung einer jeden KI-Anwendung, die in der Anlage aufgeführten Dokumente dieser Rahmenbetriebsvereinbarung KI zu bearbeiten und diese dem Betriebsrat sowie der KI-Kommission zur Verfügung zu stellen. Aus der Anlage müssen eindeutig die Veränderungspotenziale, die betroffenen Beschäftigtengruppen bzw. Arbeitsprozesse sowie die Chancen und Risiken im Zuge der Arbeit mit dem KI-System hervorgehen.



Darüber hinaus muss im Kontext der Anlage das Risikolevel des KI-Systems spezifisch definiert werden. Dazu wird eine KI-Risiko-Kategorisierung im Sinne des Art. 5 EU KI-VO (Stand _____) definiert. Demensprechend wird zwischen folgenden Risikokategorien unterschieden. Entsprechende Beispiele für die KI-Risikokategorien werden durch den Arbeitgeber in Unterstützung durch die KI-Kommission erarbeitet und in der Anlage aufgeführt:

1. KI-Systeme von denen kein Risiko ausgeht
2. KI-Systeme von minimalem Risiko in deren Kontext insbesondere Transparenz sichergestellt werden muss
3. KI-Systeme, deren Nutzung mit einem hohen Risiko verbunden sind
4. KI-Systeme von inakzeptablem Risiko, deren Nutzung in der EU verboten sind

Die KI-Kommission sowie der Betriebsrat entscheiden in Abhängigkeit der entsprechenden Kategorisierung des KI-Systems, inwiefern ein betriebspolitischer Regulierungsbedarf besteht und ob dieser notwendigerweise durch eine anwendungsspezifische Betriebsvereinbarung auf Grundlage der Anlage dieser RBV-KI adressiert wird. Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass KI-Systeme, die ein hohes Risiko aufweisen (Kategorie 3) insbesondere hinsichtlich der Notwendigkeit einer spezifischen BV überprüft werden müssen. Im Rahmen dieser Risikokategorisierung kann die KI-Kommission den Betriebsparteien darüber hinaus eine Empfehlung zur Pilotierung der KI aussprechen (siehe §6 Pilotierung).

Wenn von einer KI nach Prüfung der Anlage durch die KI-Kommission kein Risiko ausgeht, werden keine weiteren Schritte im Kontext dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung unternommen. Die Kategorisierung des KI-Systems wird in der Anlage dokumentiert.

Vor der Inbetriebnahme einer jeden KI-Anwendung müssen, die im Kontext der Anlage erstellten Dokumente, dem Betriebsrat und der Geschäftsführung vorliegen. Auf Grundlage dieser Anlage sowie den Erfahrungen, die im Rahmen der Pilotierung dokumentiert wurden, entscheiden die Betriebsparteien, ob (a) die KI im Rahmen des geltenden betrieblichen Regulierungsrahmen eingeführt werden kann oder (b) auf Grundlage der Anlage eine spezifische Betriebsvereinbarung durch die Geschäftsführung und den Betriebsrat verhandelt werden muss.

Der Einsatz von KI muss für alle betroffenen Beschäftigten klar erkennbar sein.

Hierzu werden insbesondere folgende Informationen bereitgestellt:

- Zweck und Funktion der KI,
- betroffene Arbeitsprozesse und Aufgabenveränderungen,
- Chancen und Risiken des KI-Einsatzes.



§6 PILOTIERUNG

Die Pilotierung von KI-Systemen vor der betrieblichen Inbetriebnahme ist aus mehreren Gründen sinnvoll und notwendig. KI-Systeme unterscheiden sich von konventioneller Algorithmik und IT-Software grundlegend dadurch, dass ihre Ergebnisse vorab nicht vollständig vorhersehbar sind. Viele Auswirkungen auf Beschäftigte lassen sich jenseits der Datenschutz-Folgenabschätzung und der Gefährdungsbeurteilung nur schwer im Vorfeld ermitteln. In einer Pilotphase können Betriebsrat, Beschäftigte und Arbeitgeber praktische Erfahrungen darüber sammeln, wo neue Belastungen und Beanspruchungen entstehen, wie sich die Aufgabenverteilung verändert und welche Produktivitätseffekte tatsächlich eintreten. Ohne eine solche Erprobung fehlt häufig die Basis, um personelle, wirtschaftliche, strukturelle und tätigkeitsbezogene Auswirkungen realistisch einzuschätzen und diese in Form einer Betriebsvereinbarung zu regulieren. Da sich KI durch ihre Anpassungs- und Lernfähigkeit im Betrieb ständig verändern kann, lässt sich ihre Wirkung nicht einmalig zum Einführungszeitpunkt abschließend regeln. Die Pilotierung bildet daher einen ersten, notwendigen Baustein einer prozessorientierten und begleitenden Mitbestimmung. Darüber hinaus minimieren Pilotprojekte Reibungsverluste bei der betriebsweiten Einführung, schaffen eine wichtige Basis für den Change-Prozess und fördern die Akzeptanz der KI-Systeme auf Grundlage praktischer Erfahrungen. Kompetenzbedarfe lassen sich so besser abschätzen und Qualifizierungsmaßnahmen zielgerichteter planen. Schließlich dienen Pilotphasen der Verhältnismäßigkeitsprüfung: Sie ermöglichen es, die Leistungsfähigkeit des Systems in der Praxis zu erproben sowie Kosten und Nutzen zu überprüfen, um eine informierte Entscheidungsgrundlage für die Zustimmung des Betriebsrats zum Regelbetrieb zu schaffen.

Vor der vollständigen Einführung neuer KI-Anwendungen (ab Risikokategorie 2, siehe §5 KI-Folgeabschätzung) wird bei Bedarf eine maximal dreimonatige Pilotierungsphase vereinbart. Die Betriebsparteien können die Testphase in beidseitigem Einverständnis einmalig um bis zu drei (3) weitere Monate verlängern.

Im Rahmen dieser Pilotierung sind:

- die Veränderungspotenziale der KI-Anwendung zu bewerten,
- die Auswirkungen auf Arbeitsabläufe, Tätigkeitsinhalte und Qualifikationsanforderungen transparent zu dokumentieren und
- Vorteile, klare Zielgrößen und Erfolgskriterien zu definieren.

Die KI-Kommission wird über die gemachten Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnisse laufend informiert. Zum Abschluss der Pilotierung erfolgt in jedem Fall eine Evaluierung der Einführungsziele in einem gemeinsamen Review. Spätestens dann ist die geforderte Information an den Betriebsrat zu geplanten bzw. erwarteten Auswirkungen - inkl. Rationalisierungswirkung - vorzulegen bzw. zu aktualisieren.



§7 LEISTUNGSREGULATION

Die Einführung von KI-Systemen birgt das Potenzial zu einer Arbeitsverdichtung, zu einer Neuordnung von Tätigkeiten bzw. Mehrtätigkeiten und dementsprechend einem angepassten Personalbedarf. Der Aspekt der Leistungsregulation ist dementsprechend ebenfalls eng mit der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung verknüpft.

Somit müssen Taktzeiten auf eine qualifizierte, nachvollziehbare und logische Grundlage gestellt werden und entsprechende Reklamations-, Mitwirkungs- und/oder Mitbestimmungsrechte vereinbart werden. Dies hängt auch daran, ob und wenn ja, wie bisher im Betrieb mit Zeitvorgaben, Takt- und Planzeiten umgegangen wird.

Grundlegend gilt es im Vorfeld zu eruieren:

- *Gibt es Zeitvorgaben, Takt- und Planzeiten?*
- *Wie sind diese ausgestaltet und wie werden die Zeiten gemessen?*

In diesem Zusammenhang sind die Mitbestimmungsrechte des BR nur dann gesichert, wenn die Beschäftigten einem kennzahlenbasierten Leistungsentgeltsystem unterliegen. Taktzeiten und Leistungsregulierung sind also klar miteinander verbunden - Taktzeiten bestimmen Arbeitsprozesse, Personalbemessung und somit die Leistungsanforderungen am jeweiligen Arbeitsplatz.

Zeiterfassung:

Sofern Planzeiten zur Taktermittlung und Personalbemessung ermittelt werden sollen, müssen diese durch qualifizierte, zeitwirtschaftliche Methoden erhoben werden. Der Betriebsrat ist bei jeder Zeitaufnahme einzubeziehen. Die Ergebnisse müssen mit ihm vereinbart werden. Beschäftigte können die aus ihrer Sicht fehlerhaften Zeitvorgaben beim Arbeitgeber oder beim Betriebsrat reklamieren. Arbeitsunterbrechungen durch Störungen sind bei der Personalbemessung zu berücksichtigen. Taktzeitveränderungen und Veränderungen der Personalbemessung sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Im Konfliktfall entscheiden Betriebsrat und Geschäftsführung gemeinsam.

Ziel dabei ist es, eine Arbeitsorganisation zu schaffen, welche die Vermeidung von einseitigen, monotonen Tätigkeitsabläufen gewährleistet. Das heißt, es sind z.B. die Integration von indirekten Tätigkeiten, taktentkoppelten Tätigkeiten aber auch organisatorische Elemente der Selbststeuerung zu regeln.



Bei der Definition der Leistungsstandards ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass einsatzeingeschränkte Beschäftigte in den Arbeitsprozess integriert werden können.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich dazu, dass den Beschäftigten die notwendigen Kapazitäten und Ressourcen eingeräumt werden, um die Outputs von KI-Systemen nachvollziehen zu können. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigten als Entscheidungsträger fungieren, welche die Ergebnisse von KI informiert bestätigen müssen. In diesem Zusammenhang wird außerdem die Kontingenz von KI-Output berücksichtigt. Dies bedeutet, dass die Erzeugnisse von KI-Systemen stets einer Zufälligkeit unterliegen und nicht reproduzierbar sind.

Hinweise auf unplausible Ergebnisse können Beschäftigte über betriebliche Meldewege einreichen. Diese werden sachlich geprüft. Das Unternehmen informiert über Zweck, Funktionsweise und Grenzen der Systeme (z. B. Datenbasis, Annahmen, Erfassungsgrenzen). Offensichtlich unbegründete Hinweise können durch die KI-Kommission zurückgewiesen werden.

§8 QUALIFIZIERUNG, WEITERBILDUNG

*Betriebsverfassungsgesetz und Tarifverträge bieten Betriebsräte beim Thema Qualifizierung umfassende Mitbestimmungsmöglichkeiten. So können Betriebsräte bei konkreten Maßnahmen über deren Inhalte sowie den Teilnehmer*innenkreis mitbestimmen.*

In diesem Abschnitt sollen Bedarfe sowie die rechtzeitige Schulung von Betriebsräten sowie den entsprechenden Beschäftigten(-gruppen) in den Vordergrund gestellt werden.

Dabei ist es ratsam zu bedenken, welche Akteursgruppen wann und wie geschult werden sollen, da der Betriebsrat hierbei ein Vorschlagsrecht besitzt. Folgende Qualifizierungsbedarfe gilt es für die spezifischen Akteursgruppen allgemein zu berücksichtigen:

- *Der Betriebsrat zu den Grundlagen von KI und spezifisch zu den Grundsätzen der Funktionslogik des geplanten KI-Systems*
- *Die Beschäftigten zu den KI-Anwendungen zu den neuen Arbeitsaufgaben*
- *Die Vorgesetzten zur fachgerechten und mitarbeiterorientierten Anleitung, Anweisung und Unterstützung der Mitarbeiter*innen in der Arbeit mit KI*



Vor der Einführung der KI-Systeme wird der Bedarf nach Qualifizierungsmaßnahmen für die Interaktion mit KI ermittelt. Vor dem endgültigen Einsatz von KI sowie vor technischen bzw. organisatorischen Änderungen durch den Einsatz ebendieser Systeme sind die betroffenen Beschäftigten rechtzeitig und umfassend über neue Arbeitsmethoden und Aufgaben zu informieren, zu unterrichten und dementsprechend auch zu qualifizieren. Betroffene Beschäftigte müssen dementsprechend sowohl umfassend und grundsätzlich zum Thema KI geschult und hinsichtlich möglicher Chancen und Risiken sensibilisiert als auch hinsichtlich des spezifischen Umgangs mit der jeweiligen KI und den damit verbundenen Aufgaben qualifiziert werden. Das Unternehmen verpflichtet sich daher, hinreichend Raum und Zeit für Schulung und Qualifizierung zu schaffen und den Qualifizierungsstand der Beschäftigten gemäß Art. 4 EU KI-VO (Stand ____) zu dokumentieren.

Eine allgemeine Sensibilisierung erfolgt, wenn KI-Systeme erkennbar Einfluss auf Arbeitsinhalte, Prozesse oder Entscheidungen nehmen. Ziel ist es, Chancen, Grenzen und Verantwortlichkeiten im Umgang mit KI verständlich zu vermitteln. Sie kann z. B. als kurzer Baustein in bestehende Informationsformate integriert werden.

Bei wesentlichen Änderungen an bestehenden Systemen kann eine erneute oder vertiefende Qualifizierung erfolgen. Für komplexe oder sicherheitsrelevante KI-Systeme kann das Unternehmen Auffrischungsschulungen in angemessenem Abstand anbieten.

Nach Möglichkeit sind Inhalte zum Thema „Arbeit mit KI“ auch in praktische Ausbildungsinhalte aufzunehmen. Die Qualifizierung für die Arbeit mit KI-Systemen findet während der Arbeitszeit und unter Fortzahlung des regulären Entgeltes statt.

Davon unberührt gelten §97 Abs. 2 BetrVG (Stand ____), §98 Abs. 3 BetrVG (Stand XXX) sowie §80 Abs. 3 BetrVG (Stand XXX), welche das Vorschlagsrecht des Betriebsrates mit Blick auf Bildungsmaßnahmen sowie das Hinzuziehen von Sachverständigen regeln. Außerdem hat der BR gemäß §97 Abs. 2 BetrVG (Stand ____) bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Regelmäßigkeit:

Es wird ein fester Rhythmus zur Auffrischung der Qualifizierung bzw. zum Erhalt der Arbeitsqualität sowohl der Beschäftigten als auch des Betriebsrates festgelegt.

Umqualifizierung/Weiterqualifizierung:

Sofern absehbar ist, dass sich die Arbeitstätigkeiten oder Abläufe in einzelnen Bereichen verändern, weil diese durch den KI-Einsatz überflüssig werden, so muss eine Umqualifizierung/Weiterqualifizierung bzw. Schulung des jeweiligen Beschäftigten durchgeführt werden, um den Qualifizierungsgrad der zukünftigen Tätigkeit zu erhalten.



§9 ENTGELT & ENTGELTSICHERUNG

Im Allgemeinen enthalten die Vereinbarungen Formulierungen, die Nachteile verhindern und bestehende Eingruppierungen schützen sollen. Ebenfalls kann auch der Fall einer potenziellen Höhergruppierung geregelt werden, sofern höherwertige Aufgaben übernommen werden.

- *Veränderungen der Tätigkeiten am Arbeitsplatz durch die Anwendung von Mensch-Roboter-Kollaboration dürfen zu keiner Verschlechterung der individuellen Eingruppierung der Beschäftigten führen*
- *Ist dies zu erwarten, müssen die arbeitsorganisatorischen Konzepte erweitert und dadurch die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz so angereichert werden, dass die Betroffenen ihre ursprüngliche Eingruppierung erhalten*
- *Alle dazu notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen werden durchgeführt*

Aufgrund der Leistungen der Beschäftigten bei der Arbeit mit KI-Systemen dürfen auch in Bezug auf die Entgeltentwicklung keine Nachteile entstehen. Auf diese Weise soll u.a. sichergestellt werden, dass innerhalb der Belegschaft eine positive Perspektive auf die Veränderungspotenziale von KI im Hinblick auf den Wandel von Tätigkeit und Arbeit herrscht. Um diesen Wandel zu begleiten, verpflichten sich die Betriebsparteien dazu Tätigkeitsfelder, Stellenbeschreibungen und Arbeitsplatzbeschreibungen regelmäßig und zentral in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Beschäftigten zu prüfen. Veränderungen der Tätigkeiten am Arbeitsplatz durch die Anwendung von KI dürfen zu keiner Verschlechterung der individuellen Eingruppierung der Beschäftigten führen. Ist dies dennoch zu erwarten, so müssen die arbeitsorganisatorischen Konzepte erweitert und dadurch die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz so gestaltet werden, dass die betroffenen Beschäftigten ihre ursprüngliche Eingruppierung behalten. Alle dazu notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen werden durch das Unternehmen durchgeführt bzw. eingeleitet. Führt der Einsatz von KI hingegen zu einer Übertragung höherwertiger Arbeitsaufgaben, wird die Eingruppierung überprüft und eine Höhergruppierung in die Wege geleitet.



§10 SCHUTZ VOR LEISTUNGS- UND VERHALTENSKONTROLLE

In vielen Vereinbarungen wird der Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen festgelegt. Diese Regelungen zielen darauf ab, zu verhindern, dass die Beschäftigten durch das Erfassen, Auswerten und Visualisieren von Prozessdaten einem erhöhten Leistungsdruck durch ihre Vorgesetzten ausgesetzt werden. Um Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu verhindern, ist die personenbezogene Auswertung von Kennzahlen verboten.

- *Daten, die beim Einsatz von KI erfasst werden, dürfen nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden*
- *Einzelne personelle Maßnahmen, die auf individualisierten Daten von KI-Anwendungen basieren, sind nicht erlaubt*
- *Alle erfassten und visualisierten Daten müssen so zusammengefasst werden, dass keine Rückschlüsse auf das Leistungsverhalten einzelner Beschäftigter möglich sind*

Datenerhebungen- und Verarbeitungen im Rahmen des KI-Einsatzes dürfen weder zur Verhaltens- und Leistungskontrolle noch für arbeitsrechtlich nachteilige Maßnahmen (z.B. Beurteilungen, Abmahnungen etc.) verwendet werden.

Im Sinne des Grundsatzes zur Speicherbegrenzung und Datenminimierung (Art. 5 DSGVO (Stand ____)) ist eine Speicherung der erzeugten personenbezogenen Daten nur so lange zulässig, wie es im Rahmen der rechtlichen Vorschriften bezüglich Qualitätssicherung sowie Haftungsfragen für den vorher festgelegten, eindeutigen sowie legitimen Zweck erforderlich und angemessen ist. Entfällt dieser Zweck besteht die Verpflichtung zur Löschung der Daten (Art. 17 DSGVO (Stand ____)). Der Arbeitgeber als datenschutzrechtlich Verantwortlicher unterliegt dabei einer laufenden Verpflichtung zur Überprüfung des Bestehens von Löschungs-pflichten. Darüber hinaus trägt der Arbeitgeber die Verantwortung dafür, die Möglichkeit der (Re-)Identifizierbarkeit von Beschäftigten auf der Grundlage von personenbezogenen Daten und/oder nicht-personenbezogenen Daten (Prozess- und/oder Maschinendaten) zu verhindern (Art. 4 Nr. 1 DSGVO (Stand ____)). Als identifizierbar i. S. d. Art. 4 Nr. 1 DSGVO (Stand ____) wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann.



Im Rahmen des KI-Einsatzes werden Indikatoren festgelegt und visualisiert. Diese Zahlen werden nicht personenbezogen ermittelt bzw. dokumentiert. Eine Unterschreitung eventueller Soll-Zahlen führt nicht zu personellen Maßnahmen. Eine automatisierte Verarbeitung von Daten zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, zum Leistungsvergleich oder zur Leistungsmessung von Beschäftigten ist unzulässig.

Erfasste Daten und durchgeführte Auswertungen dürfen ausschließlich zur Planung, Zeit- und Kostenkontrolle der KI-Anwendung selbst verwendet werden. Prüfungen ohne Teilnahme des Betriebsrates sind unzulässig. Über sämtliche Prozessveränderungen ist der Betriebsrat vorzeitig zu informieren.

Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam und rückgängig zu machen.

§11 SUBSTITUTION

Der Einsatz von Technik ist in der Regel mit dem Ziel der Produktivitätssteigerung verbunden, die unter anderem durch die Automatisierung menschlicher Arbeit realisiert werden kann. Mit KI kommt es dabei zu einem neuen Automatisierungsschub, der nicht nur manuelle, sondern zunehmend auch kognitive Tätigkeiten erfassen kann. Dies bezieht sich unter anderem auf Verwaltungsbereiche wie Personalmanagement, Disposition, Controlling und Buchhaltung, aber auch Vertrieb und Marketing. Besonders relevant ist dabei der Skalierungseffekt: Es macht einen erheblichen Unterschied, ob ein KI von einer Person oder von Hunderten angewendet wird und wie viele Schritte eines Arbeitsprozesses die KI übernimmt. Zusätzliche Risiken für Personalabbau können sich also gerade bei der Ausweitung des Anwendungsfalls ergeben. Ohne verbindliche Regelungen besteht die Gefahr, dass Beschäftigte, deren Arbeitsplatz möglicherweise substituiert werden könnte, keine klare Perspektive erhalten. Hier gilt es frühzeitig festzulegen, ob betroffene Beschäftigte eine andere Tätigkeit in derselben oder einer anderen Abteilung zugewiesen bekommen und welche Qualifizierungsmaßnahmen sie benötigen, um für den neuen Arbeitsplatz befähigt zu werden. Darüber hinaus können Schutzregelungen vereinbart werden, etwa der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für die Einführungsphase oder die Verpflichtung, vor einem Personalabbau alle internen Flexibilisierungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Ebenso ist die Entgeltsicherung eng mit dem Substitutionsthema verknüpft, da KI-Systeme wertprägende Bestandteile von Stellenprofilen übernehmen und damit Abgruppierungen auslösen können.



Mit der Einführung bzw. Umsetzung und Inbetriebnahme der geplanten KI-Systeme sind keine betriebsbedingten Entlassungen verbunden. Durch alternative, arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen - wie beispielsweise Versetzungen und/oder Qualifizierung bzw. Weiterbildungen - wird jeglicher Personalabbau vermieden. Soweit sich durch den Einsatz von KI-Systemen in Zukunft menschliche Aufgaben nachhaltig verringern, sind vorrangig alternative, arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen - wie beispielsweise Versetzungen und/oder Qualifizierung bzw. Weiterbildungen - zu ergreifen, um Personalabbaumaßnahmen zu vermeiden. Sofern auch bei bereits eingeführten KI-Anwendungen vorher nicht absehbare Aufgabenverringierungen eintreten, ist mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich/Sozialplan zu verhandeln.

§12 ARBEITSSCHUTZ & ARBEITSSICHERHEIT

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Bestandteil der unternehmerischen Gesamtverantwortung. Unternehmensleitung und Betriebsrat sollten darin übereinstimmen, dass es eine wichtige Aufgabe darstellt, den Anforderungen eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gerecht zu werden. Diese werden durch innerbetriebliche Maßnahmen ständig verbessert.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dies ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.

Hier sei erneut auf die Bedeutsamkeit des Instrumentes der Gefährdungsbeurteilung hingewiesen, welche Identifikation von Risiken hinsichtlich des Arbeitsschutzes sowie der Arbeitssicherheit an spezifischen Arbeitsplätzen ermöglicht.

Das Unternehmen am Standort _____ verpflichtet sich zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dies ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.



§13 DATENSCHUTZ

Zu beachten ist hier Art. 5 DSGVO, welcher die Datenschutzprinzipien aufzählt, die Eingang in die Betriebsvereinbarung finden sollten, am besten mit dazu passenden Maßnahmen sowie dazugehörigen Erklärungen, welche deren Einhaltung gewährleisten. Daten müssen auf rechtmäßige Art und Weise in einer für die betroffenen Personen nachvollziehbaren Weise verarbeitet, nur für vorher festgelegte, eindeutige, legitime Zwecke im Beschäftigtenkontext erhoben, nur so wenig wie nötig verarbeitet werden und müssen immer richtig und auf dem aktuellen Stand sein. Daten dürfen nur so lange wie nötig gespeichert und müssen so schnell wie möglich anonymisiert bzw. wieder gelöscht werden. Daten müssen vor Verlust und unberechtigtem Zugriff geschützt werden. Um die Einhaltung dieser Grundsätze zu gewährleisten, ist die Erstellung eines umfassenden und detaillierten Rollen- und Berechtigungskonzeptes sowie eine (Daten-)Löschkonzeptes dringend empfohlen. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass lediglich dazu befugte Personen Zugriff auf notwendige, zu verarbeitende, personenbezogene Daten erhalten und diese Zugriffe schriftlich dokumentiert und nachweisbar gemacht werden. Unbefugte Zugriffe sind zu verhindern und die vereinbarten Löschrufen sind strikt einzuhalten. Die Konzeptionierung solcher DSGVO-konformer Konzepte fällt in den Aufgabenbereich des Arbeitgebers, die informierte, kritische Perspektive des Betriebsrates sollte diese jedoch gegenseitigen.

*Insbesondere vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen in dem Themenfeld der Künstlichen Intelligenz auf der Ebene der EU, sollten in diesem Themenfeld Datenschutzexpert*innen hinzugezogen werden. Auf diese Weise können zeit- und ressourcenaufwendige Anpassungen von bereits abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen - bspw. durch das juristische Inkrafttreten der europäischen KI-Verordnung - präveniert werden.*

Aufgrund der Menge an produktions-, maschinen- und personenbezogenen Daten, die im Kontext von KI erhoben, verarbeitet und weiterverarbeitet werden (können), muss der Arbeitgeber eine intakte IT-Infrastruktur garantieren können.

Die Erhebung und Auswertung von personenbezogenen Daten ist generell ausgeschlossen, außer wenn diese lediglich zu folgenden Zwecken genutzt werden:

- Zur Gewährleistung der Systemsicherheit,
- Zur Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit,
- Zur Überprüfung der Einhaltung von Betriebsvereinbarungen und gesetzlichen Vorschriften,
- Zur Analyse und Korrektur technischer Fehler in den Systemen zur Steuerung und Optimierung,
- Zur Wahrung gesetzlicher Aufbewahrungspflichten,
- Zur Wahrung von Prüfungsaufgaben durch Finanzbehörden/Wirtschaftsprüfer.



Des Weiteren gelten die im Bundesdatenschutzgesetz und der Datenschutz-Grundverordnung geregelten „Rechte der betroffenen Person“ bzw. die „Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten“ sowie der europäischen KI-Verordnung in der jeweils gültigen Fassung. Bei Systemen mit hohem Risiko erfolgt eine Datenschutz-Folgenabschätzung gem. Art. 35 DSGVO (Stand ____).

Die verarbeiteten Kategorien von Daten, deren jeweiliger Zweck und die Benutzergruppen sind in der Anlage über ein Rollen- und Berechtigungskonzept geregelt.

Systemadministratoren bzw. die IT-Abteilung hat lediglich zur Wartung und Problembehebung Zugriff auf die verarbeiteten Daten. Wurden entgegen den Inhalten dieser Vereinbarung personenbezogene Daten erfasst, ausgewertet und daraus resultierende Erkenntnisse vorliegen, unterliegen diese einem Beweisverwertungsverbot und sind zu löschen. Der Betriebsrat ist hiervon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Geschäftsführung und Betriebsrat haben gemeinsam Maßnahmen zu ergreifen, die einem Wiederholungsfall vorbeugen.

Lediglich dazu befugte Personen sollen Zugriff auf notwendige, zu verarbeitende, personenbezogene Daten haben. Jeder dieser Zugriffe muss schriftlich dokumentiert und nachweisbar gemacht werden. Unbefugte Zugriffe sind zu verhindern, die KI-Systeme sind gegen Hacking zu sichern.



§14 HAFTUNG

Gemäß dem geteilten Verständnis der Betriebsparteien, welches den Grundkonsens einer solchen Betriebsvereinbarung darstellt, hinsichtlich des Verhältnisses in der Arbeit von Beschäftigten mit Künstlicher Intelligenz, handelt es sich bei den eingesetzten KI-Systemen ausschließlich um Assistenzsysteme. Dies bedeutet, dass der Mensch - gemäß §22 DSGVO - letztendlich immer die Entscheidung über den assistenzbedürftigen Sachverhalt und somit auch über den Output des KI-Systems trifft. Dementsprechend muss von Seiten des Arbeitgebers sichergestellt werden, dass die KI-Systeme aufgrund deren Konfiguration im Kontext des konkreten Einsatzzweckes den höchstmöglichen Sicherheitsstandard zum Schutz der Beschäftigten im Umgang mit diesen bieten. Auf diese Weise wird der Schutz der Beschäftigten und somit auch des Unternehmens vor der fehlerhaften Bedienung der KI sowie vor fehlerhaften oder falschen Erzeugnissen der KI gewährleistet. Die Beschäftigten sind dementsprechend gemäß Art. 4 EU KI-VO durch den Arbeitgeber für die Bedienung der eingesetzten KI-Systeme zu qualifizieren. Bei Rechtsfragen behalten es sich beiden Betriebsparteien vor, anwaltliche Unterstützung hinzuzuziehen.

Während die im Oktober 2024 vom Rat der europäischen Union beschlossene Novellierung der Produkthaftungsrichtlinie zukünftig Hersteller, Importeure und Lieferanten für Software, KI-Modelle und KI-Systeme in die Haftung nehmen wird, muss im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Haftung der Beschäftigten adressiert werden. In diesem Zusammenhang muss sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts gegenüber dem Beschäftigten für den Einsatz der KI haftbar gemacht werden kann, wenn der Beschäftigte die Künstliche Intelligenz entsprechend des betrieblichen Vorschriftenwesens bedient hat. Um den Haftungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem KI-Anbieter zu adressieren, müssen gesonderte Verträge über die Dokumentation von Modifikationen und Updates der KI abgeschlossen werden. In diesem Zusammenhang ist unter anderem auch die Risikoanalyse der KI anzuführen, welche der Anbieter der KI auf Grundlage der europäischen KI-Verordnung verpflichtend durchzuführen muss.

Die Haftung von Beschäftigten für Schädigungen an Rechten und Rechtsgütern des Arbeitgebers oder eines Dritten im Rahmen von betrieblich veranlassten Tätigkeiten beim Einsatz von KI ist, außer im Fall nachweisbaren vorsätzlichen Handelns, ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat in von ihm mit KI-Anbietern abgeschlossenen Verträgen sicherzustellen,

- dass gegenüber ihm alle Modifikationen und Updates von KI-Systemen lückenlos dokumentiert werden;
- dass der KI-Anbieter Prozesse implementiert hat, die den neuen Anforderungen der EU-Produkthaft-Richtlinie gerecht werden;
- dass der KI-Anbieter regelmäßige Risikoanalysen durchführt, um potenzielle Haftungsrisiken auszuschließen.



§15 BETEILIGUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat unterschiedliche Beteiligungsrechte mit unterschiedlichen Auswirkungen und Berechtigungen. Das Mitbestimmungsrecht ist die stärkste Form der Beteiligung des Betriebsrates. Auch das Arbeitsschutzgesetz ermöglicht es, auf die Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz hinzuwirken. Allerdings erleben Betriebsräte häufig, dass ihnen die Gestaltungsrechte verwehrt werden bzw. deren praktische Anwendung in Frage gestellt wird. Daher ist es sinnvoll, die Rechte der Interessenvertretung zusätzlich in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen und dort zu konkretisieren und insbesondere mit Blick auf Informationsrechte auch zu erweitern.

Es ist für Betriebsräte sinnvoll, die Rechte der Interessenvertretung und der Beschäftigten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu konkretisieren und - womöglich - zu erweitern. Dies geschieht, indem Informations- und Beratungsrechte vereinbart werden sowie eine Prozessbeteiligung des Betriebsrats. Es können auch dauerhaft angelegte, paritätisch besetzte Steuerkreise vereinbart werden, in dem die Betriebsparteien Konflikte zum vorliegenden Sachverhalt klären können.

Der Betriebsrat wird in regelmäßigen Abständen von der Geschäftsführung über den Stand und das weitere Vorgehen bei der KI-Einführung und Umsetzung informiert. Dabei ist der Betriebsrat während der Umsetzung bzw. weiterer Planung so umfassend und vor allem rechtzeitig zu informieren, dass die vom Betriebsrat vorgebrachten Anregungen und Bedenken Berücksichtigung finden können. Auswirkungen der KI auf die Beschäftigten werden laufend mit dem Betriebsrat beraten - hierzu kann eine ständige Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Geschäftsführung eingeführt oder die KI-Kommission genutzt werden.

Der Betriebsrat ist jederzeit zur Kontrolle der Einhaltung der Vereinbarungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung sowie der gesetzlichen Vorgaben berechtigt. Die Abteilungen der Systemadministration sind dem Betriebsrat zu Auskünften über Systeminhalte und deren Anwendung verpflichtet. Der Betriebsrat kann den Datenschutzbeauftragten zur Kontrolle hinzuziehen.

Die Geschäftsführung informiert den Betriebsrat regelmäßig und umfassend über die weitere Einführung von KI-Systemen bzw. die Planung hierzu.

Der Betriebsrat kann sich im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und in Übereinstimmung mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz durch externe Sachverständige beraten lassen. Die entstandenen Kosten hat das Unternehmen zu tragen.



§16 RECHTE DER BESCHÄFTIGTEN

Es ist sinnvoll, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu regeln.

- *Beschäftigte umfassend informieren: vor, während und nach Abschluss von Veränderungsprojekten am Arbeitsplatz*
- *direkte Beschäftigte in die Problemanalyse und Veränderungsplanung bei der Einführung und Anwendung von KI-Systemen*
- *Reklamationsrechte beim Betriebsrat, falls die Veränderungsvorschläge der Beschäftigten nicht angemessen berücksichtigt werden und sich die QAB durch die Veränderung verschlechtert hat*

Sollte ein KI-System aus Sicht eines Beschäftigten zu einer konkreten Beeinträchtigung führen, etwa durch unklare Ergebnisse, unangemessene Arbeitsbelastung oder Fehlzunordnung von Aufgaben, kann dies als Beschwerde über die bekannten betrieblichen Wege gemeldet werden. Die Prüfung erfolgt unter Einbeziehung der relevanten Stellen und unter Mitwirkung der KI-Kommission. Stellt die Einzelfallprüfung einen Verstoß gegen geltendes Datenschutzrecht, die EU-KI-Verordnung oder diese Rahmenbetriebsvereinbarung fest, muss das Unternehmen unverzüglich Korrekturmaßnahmen einleiten.

Transparenz über die Möglichkeiten des KI-Systems sowie die Art der verwendeten Daten muss für die betroffenen Beschäftigten sichergestellt werden - sie müssen im Vorfeld feststellen, dass mit bzw. wo mit KI gearbeitet wird und welche Optionen dieser Einsatz genau bietet - auch, welche Veränderungen durch das System erst in Zukunft möglich werden kann. Auch mögliche Veränderungen von Arbeitsabläufen bzw. -Prozessen werden hier erfasst; sämtliche Aufgabenerweiterungen sind zu vermerken und klar zu kommunizieren. Die Auf- oder Abwertung von bisherigen Arbeitstätigkeiten muss klar benannt werden.

Die Beschäftigten werden über den Einsatz und Umfang von KI-Systemen umfassend im Vorfeld informiert und geschult. Information und Schulung müssen dokumentiert werden. Den Beschäftigten muss die Möglichkeit gegeben werden regelmäßige Verbesserungs- bzw. Veränderungsvorschläge zur Nutzung der KI-Systeme an den Betriebsrat zu machen. Der Betriebsrat bringt diese Vorschläge der Beschäftigten entsprechend in die Entscheidungsfindungsprozesse der KI-Kommission ein. Dabei liegt es im Ermessen des Betriebsrates zu entscheiden, inwiefern einzelne Beschäftigte fall- und themenspezifisch bei der KI-Kommission vorstellig werden und somit direkt an der Entscheidungsfindung des Gremiums partizipieren können.

Hinweise auf unplausible Ergebnisse können Beschäftigte über betriebliche Meldewege einreichen. Diese werden sachlich geprüft. Das Unternehmen informiert über Zweck, Funktionsweise und Grenzen der Systeme (z. B. Datenbasis, Annahmen, Erfassungsgrenzen). Offensichtlich unbegründete Hinweise können durch die KI-Kommission zurückgewiesen werden. Beschäftigte können Verbesserungsvorschläge zur Nutzung, Anwendung oder Weiter-



entwicklung der eingesetzten KI-Systeme einbringen. Diese können direkt an die zuständige Führungskraft oder an die KI-Kommission herangetragen werden. In geeigneten Fällen kann die Kommission Beschäftigte zu einem beratenden Austausch einladen. Ziel ist es, die Praxiserfahrung der Beschäftigten aktiv in die Weiterentwicklung von KI-Systemen einzubringen und den KI-Einsatz kontinuierlich zu verbessern und auszubauen.

Ebenfalls wird sichergestellt, dass die Beschäftigten über diese Betriebsvereinbarung informiert werden - sie wird allgemein zugänglich gemacht und abgelegt.

§17 URHEBERRECHTE BEI KI-GENERIERTEN INHALTEN

Auch bei KI-generierten Inhalten gelten grundsätzlich die europäischen Regelungen zum Urheberrecht, wobei in diesem Zusammenhang jedoch zwischen (1) dem Training von KI-Anwendungen und (2) der Nutzung von durch KI generierten Ergebnissen unterschieden werden muss → Ausnahme: Deepfakes!

(1) Das Urheberrecht kann derzeit lediglich in Bezug auf ein Verbot für die Nutzung von unternehmenseigenen Daten zu Trainingszwecken von KI-Anwendungen geltend gemacht werden. Hierbei muss ein sog. „Opt-out“ durch den Rechtsinhaber erklärt werden

(2) Maßgeblich ist, dass das Werk eine „eigene geistige Schöpfung“ eines Menschen darstellt, die die Persönlichkeit des Urhebers widerspiegelt, indem es dessen „freie kreative Entscheidungen“ zum Ausdruck bringt. Ob diese Schwellen erreicht ist, ist im Einzelfall zu prüfen. Der Einsatz der KI darf für die Erstellung der Inhalte also nur von untergeordneter Rolle gewesen sein.

Das Unternehmen verpflichtet sich, verständliche Regeln zur Klarstellung der Urheberrechte von KI-generierten Arbeitsergebnissen zu erarbeiten und allen Beschäftigten zugänglich zu machen.

KI-generierte Arbeitsergebnisse sind nur dann zu kennzeichnen, wenn sie nach außen wirksam werden, entscheidungsrelevant sind oder als eigenständige Arbeitsergebnisse verwendet werden. Die Frage, ob KI-generierte Inhalte bereits urheberrechtlich durch Dritte geschützt sind, muss im Einzelfall geprüft werden. Die Grundlage für diese Prüfung befindet sich in der Anlage dieser Rahmenbetriebsvereinbarung. Die Prüfung liegt in der Verantwortung des Unternehmens und erfolgt in Zusammenarbeit mit der KI-Kommission. Bei Bedarf werden ergänzende Regelungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu KI-generierten Inhalten getroffen.



§18 KENNZEICHNUNGSPFLICHT VON KI-GENERIERTEN INHALTEN

Der KI-Kennzeichnungspflicht unterliegen nach Art. 50 der europäischen KI-Verordnung folgende Inhalte, die primär mittels einer KI erzeugt oder manipuliert worden sind:

- *Bild-, Ton- oder Videoinhalte, die ein sog. Deepfake sind, und*
- *Texte, die veröffentlicht werden, um die Öffentlichkeit über Angelegenheiten von öffentlichem Interesse zu informieren.*

Dennoch sollte die Kennzeichnung von KI-generierten oder in Zusammenarbeit mit KI-generierten Inhalten durch die Betriebsparteien vor dem Hintergrund der Ethikrichtlinien des Unternehmens abgewogen werden und der etwaige Bedarf an einer Kennzeichnungsrichtlinie gegenüber dem Arbeitgeber adressiert werden

KI-generierte Inhalte sind grundsätzlich von der Person zu kennzeichnen, die den Generierungsprozess angestoßen hat. Die Kennzeichnungspflicht gilt ausschließlich für wesentliche KI-generierte Inhalte gemäß „Urheberrechte bei KI-generierten Inhalten“.

Das Unternehmen stellt sicher, dass unter Einhaltung der Vorgaben aus Art. 50 Abs. 4 und 5 EU KI-VO (Stand _____) verständliche und verbindliche Regeln zur Kennzeichnungspflicht, zum Verfahren und zur Darstellungsform bei Interaktion mit oder Nutzung der KI bereitgestellt und den Beschäftigten zugänglich gemacht werden.



§19 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Unter Schlussbestimmungen werden in Betriebsvereinbarungen unterschiedliche Regelungen verhandelt. Nicht in allen Fällen wird die Überschrift „Schlussbestimmungen“ genannt; in einigen Fällen gibt es eigene Überschriften für jeden einzelnen Sachverhalt. Grundsätzlich sind unter dem Punkt „Schlussbestimmungen“ folgende Einzelregelungen zu benennen:

- *Geltungsdauer (sofern eine Befristung vorgesehen ist)*
- *Zeitpunkt des Inkrafttretens*
- *Kündigung und Fristen sowie Nachwirkung*

Darüber hinaus können noch weitere Positionen in den Schlussbestimmungen verankert werden.

Diese Betriebsvereinbarung beeinträchtigt weder die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG noch erweitert sie diese. Bisherige Regelungen, die im Widerspruch zu dieser Betriebsvereinbarung stehen, verlieren ihre Gültigkeit. Sofern in dieser Vereinbarung nichts Abweichendes festgelegt ist, gelten uneingeschränkt die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften. Sollte eine einzelne Bestimmung gegen zwingende gesetzliche oder tarifliche Vorschriften verstoßen, bleibt die Gültigkeit dieser Betriebsvereinbarung insgesamt unberührt.

§20 INKRAFTTRETEN

Das Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung legt den Zeitpunkt fest, ab dem ihre Regelungen für die betroffenen Beschäftigten gelten. Häufig ersetzt eine neue Betriebsvereinbarung eine bestehende. In solchen Fällen muss bei der Festlegung des Inkrafttretens darauf geachtet werden, dass ein nahtloser Übergang zwischen den Vereinbarungen gewährleistet ist.

Die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung hängt davon ab, ob es sich um eine freiwillige oder eine erzwingbare Vereinbarung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG handelt. Bei erzwingbaren Betriebsvereinbarungen gibt es eine gesetzlich vorgeschriebene Nachwirkung, während bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen keine solche gesetzliche Nachwirkung besteht.

Diese Betriebsvereinbarung tritt am _____ in Kraft.



§21 GELTUNGSDAUER

Eine Betriebsvereinbarung kann auf verschiedene Weisen enden. Das Ende der Geltungsdauer ist entweder in der Vereinbarung selbst festgelegt oder ergibt sich aus einem der folgenden Gründe: Sie kann durch eine formelle Aufhebungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aufgehoben oder gekündigt werden; der Betrieb kann stillgelegt werden oder es kommt zu einem Wechsel des Betriebsinhabers, wobei die Regelungen der Betriebsvereinbarung dann individualrechtlich nach § 613a BGB weitergelten. Darüber hinaus kann eine Betriebsvereinbarung ihre Gültigkeit verlieren, wenn sie befristet abgeschlossen wurde und diese Frist abläuft.

Die Geltungsdauer wird häufig am Ende der Vereinbarung angegeben. Eine Betriebsvereinbarung gilt ab ihrem Inkrafttreten für unbestimmte Zeit, es sei denn, es ist eine andere Regelung vorgesehen. Damit ist meist gemeint, dass die Vereinbarung mit Ablauf einer bestimmten Frist ohne Kündigung ihre Wirkung verliert, es sei denn, eine Nachwirkung wird vereinbart. In den vorliegenden Fällen wurde keine der Betriebsvereinbarungen befristet abgeschlossen. Es ist jedoch nicht ungewöhnlich, dass ein abweichender Termin für das Inkrafttreten der Vereinbarung festgelegt wird.

Bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung bleiben die oben genannten Bestimmungen und deren Anlage weiterhin in Kraft. Sofern dies nicht ausdrücklich schriftlich festgehalten wird, ersetzt diese Betriebsvereinbarung keine andere bestehende Vereinbarung. Sollten daraus widersprüchliche Regelungen entstehen, sind diese innerhalb einer angemessenen Frist zu klären. Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung werden nach Bekanntwerden unverzüglich behoben. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung nicht mit dem geltenden Recht übereinstimmen und daher unwirksam sein, bleiben die übrigen Regelungen dieser Vereinbarung gültig. Die unwirksame Bestimmung ist rechtskonform so auszulegen, dass sie dem beiderseitigen Willen der Parteien entspricht.



§22 KÜNDIGUNG

Eine Betriebsvereinbarung kann gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden, sofern keine abweichende Kündigungsfrist vereinbart wurde.

Zudem können Vereinbarungen getroffen werden, welche Maßnahmen im Falle einer Kündigung ergriffen werden müssen. Beispielsweise kann festgelegt werden, dass nach der Kündigung der aktuellen Vereinbarung unverzüglich eine neue getroffen werden muss. Bis dahin bleibt die bestehende Vereinbarung in Kraft. Diese Regelung stellt sicher, dass das betreffende Thema dauerhaft als wichtig und regelungsbedürftig anerkannt wird. Zwar gewährleistet das Betriebsverfassungsgesetz (§ 77 Abs. 6 BetrVG) die Nachwirkung und die Notwendigkeit einer Neuregelung bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, doch ein expliziter Hinweis auf diese Erfordernis mit dem zeitlichen Bezug („unverzüglich“) betont - ähnlich wie eine Präambel - das gemeinsame Verständnis der Betriebsparteien in dieser Angelegenheit.

Diese Betriebsvereinbarung kann von beiden Betriebsparteien nach §77 Abs. 5 BetrVG (Stand ____) mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Ergänzungen und Änderungen dieser Betriebsvereinbarung können in beiderseitigem Einvernehmen vorgenommen werden. Sie bedürfen zu ihrer Wirksamkeit stets der Schriftform.

Im Falle einer Uneinigkeit wird die Einigungsstelle angerufen



§23 NACHWIRKUNG

Endet eine Betriebsvereinbarung, können ihre Regelungen weiterhin gelten, selbst nach ihrer Kündigung. Dies tritt ein, wenn die Vereinbarung einen Bereich betrifft, in dem der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat. In solchen Fällen bleiben die Regelungen gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG bestehen, bis sie durch eine neue Abmachung ersetzt werden. Eine ausdrückliche Erwähnung der Nachwirkung ist daher bei erzwingbaren Betriebsvereinbarungen nicht notwendig.

Bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen hingegen kann die Nachwirkung ein wichtiger Verhandlungspunkt sein, da sie bei diesen Vereinbarungen nicht automatisch eintritt.

Eine bereits gekündigte Betriebsvereinbarung bleibt so lange in Kraft, bis eine neue Vereinbarung getroffen wird. Während der Nachwirkungszeit gilt die Betriebsvereinbarung weiterhin unmittelbar, aber nicht mehr zwingend. Das bedeutet, dass Beschäftigte, die nach Ablauf der Kündigungsfrist eingestellt werden, immer noch von den Leistungen der nachwirkenden Vereinbarung profitieren oder sich an deren Regeln halten müssen. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, individuelle Änderungen oder Ergänzungen der Arbeitsverträge mit den Beschäftigten vorzunehmen, da die zwingende Wirkung der Betriebsvereinbarung entfallen ist.

Der Nachwirkungszeitraum beginnt mit dem Ablauf der Kündigungsfrist und endet, sobald die nachwirkenden Regelungen durch eine andere Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) ersetzt werden. Eine nützliche Formulierung zur Nachwirkung in Betriebsvereinbarungen könnte lauten:

Diese Betriebsvereinbarung wirkt bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

- ENDE DER BETRIEBSVEREINBARUNG -



DANKSAGUNG

Abschließend gilt es, den Förderern und Partnern ausdrücklich Dank auszusprechen.

Die beschriebenen Ergebnisse rund um die Mitbestimmungsdialoge und die Muster-BV KI sind im Rahmen des Kompetenzzentrums HUMAINE entstanden und wären ohne die Förderung durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt im Programm „Zukunft der Wertschöpfung - Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ sowie die Betreuung durch den Projektträger Karlsruhe (PTKA) nicht möglich gewesen.

Ebenso gilt unser Dank den Betriebsparteien von Doncasters Precision Castings-Bochum GmbH, Gebr. Eickhoff Maschinenfabrik und Eisengießerei GmbH sowie IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH, die sich mit großem Engagement auf die gemeinsame Arbeit eingelassen und durch ihre betrieblichen Erfahrungen bereichert haben. Ohne diese Bereitschaft, diesen Weg in der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und betrieblicher Praxis zu beschreiten, wären die vorliegende kommentierte Muster-Betriebsvereinbarung KI nicht entstanden.

Unser besonderer Dank gilt darüber hinaus Dr. Frank Lorenz (Kanzlei silberberger.lorenz, Düsseldorf), der die Erarbeitung der kommentierten Muster-Betriebsvereinbarung KI mit seiner arbeitsrechtlichen Expertise begleitet und durch wertvolle fachliche Impulse bereichert hat.



LITERATURVERZEICHNIS

Anlauff W., Habenicht T. & Klippert J. (2019).

Arbeit 4.0 - Proaktive Arbeitsgestaltung als ein zentrales Handlungsfeld für die betriebliche Interessenvertretung. In: Gerlmaier, A. & Latniak, E. (Hrsg.): Handbuch psycho-soziale Gestaltung digitaler Produktionsarbeit. Gesundheitsressourcen stärken durch organisationale Gestaltungskompetenz. Wiesbaden: Springer Gabler Verl., S. 19-36.

Bargmann, H. (2022).

Gute IT digital mitbestimmen. Portrait über beschleunigte Mitbestimmungsverfahren und digitale Zusammenarbeit bei der Deutschen Telekom AG. *I.M.U. Betriebs- und Dienstvereinbarungen Nr. 24.*

Däubler, W. & Klengel, E. (Hrsg.). (2025).

KI im Betrieb: Handbuch für die Praxis in Betrieben und Behörden mit Empfehlungen, Musterformulierungen und Checklisten. Bund-Verlag.

Deutsche Telekom AG (2022).

Manifest über die Einführung und Nutzung lernender informationstechnischer Systeme (KI-Manifest) vom 21.10.2022. Bonn.

Deutsche Telekom AG (2023).

HR Factbook 2022: Menschen. Fakten. Entwicklungen. Bonn.

Dietrich, O., Budde, S. & Dempki, M. (2025a).

Betriebsvereinbarungen für Künstliche Intelligenz leicht gemacht - Mustertexte zur Erstellung von Guidelines oder Betriebsvereinbarungen zum Einsatz Künstlicher Intelligenz im Unternehmen. Working-Paper-Reihe des Kompetenzzentrums Arbeitswelt. Plus Nr. 10.

Dietrich, O., Budde, S. & Dempki, M. (2025b).

Kriterien für eine mitbestimmte KI-Gestaltung. Praktisch auf den Punkt für Betriebsräte. Working-Paper-Reihe des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus Nr. 11.

Doellgast, V. & Kämpf, T. (2024).

Co-determination meets the digital economy: works councils in the German ICT services industry. *Entreprises et histoire*, 113 (4), S. 32-43.

Doellgast, V., Appalla, S., Ginzburg, D., Kim, J. & Thian, W. L. (2025).

Global case studies of social dialogue on AI and algorithmic management. ILO.

Gerst, D. (2019).

Autonome Systeme und Künstliche Intelligenz. In Hirsch-Kreinsen, H. & Karacic, A. (Hrsg.), *Autonome Systeme und Arbeit*. Bielefeld: transcript Verlag, S. 101-138.

Grasy, J., Seibold, B. & Klengel, E. (2024).

KI und algorithmische System verstehen, bewerten und begrenzen: So gelingt Mitbestimmung bei KI: Praxisbeispiele und Impulse. *I.M.U. Mitbestimmungspraxis Nr. 59.*

Grasy, J. (2025).

Künstliche Intelligenz: Rahmenvereinbarungen und Hinweise für die Mitbestimmung. Eine Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute. *IG Metall Ressort Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik.*

Haipeter, T., Wannöffel, M., Daus, J.-T. & Schaffarczik, S. (2024).

Human-centered AI through employee participation. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 7.

**Hertwig, M. (2013).**

Zur Logik kollektiver Partizipation in Betrieben ohne Betriebsrat. Formen und Interessenvertretungschancen ‚Anderer Vertretungsorgane‘. Industrielle Beziehungen, 20 (3), S. 199-220.

Hirsch-Kreinsen, H. (2020).

Digitale Transformation der Arbeit: Entwicklungstrends und Gestaltungsansätze. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Hirsch-Kreinsen, H. & Krokowski, T. (2024).

„Vertrauenswürdige KI“ - Herausforderungen und Perspektiven eines deutsch-europäischen Projektes. WSI-Mitteilungen, 77 (6), S. 421-428.

Hoppe, M. & Suriano, G. (2024).

Das humAI n work.lab: Erkenntnisse aus betrieblichen Praxislaboratorien zur menschenzentrierten KI-Gestaltung. In: ver.di (Hrsg.). Digitalisierung und Künstliche Intelligenz. Gute Arbeit 2025. Impulse für eine humane Technik- und Arbeitsgestaltung, S. 78-89.

humAI n work.lab (Hrsg.) (2023).

KI und Mitbestimmung - Lessons Learned aus der Praxis. München.

Jürgens, U. (1984).

Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Leviathan-Sonderheft 5/1983, S. 58-91.

Kagermann, H., Lukas, W. D. & Wahlster, W. (2011).

Industrie 4.0. Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. Industriellen Revolution. In: VDI-Nachrichten 13/1.

Krzywdzinski, M. (2024).

Zwei Welten der KI in der Arbeitswelt. Wie Management und Betriebsräte die Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen gestalten. Weizenbaum Discussion Paper, 39.

Krzywdzinski, M. & Wotschack, P. (2026).

Zunehmender KI-Einsatz in der Arbeitswelt. Wie Management und Betriebsräte die Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen gestalten. Weizenbaum Discussion Paper, 53.

Kuhlmann, M. (2023).

Digitalisierung und Arbeit. Eine Zwischenbilanz als Einleitung. WSI-Mitteilungen, 76 (5), S. 331-336.

Langs, G., Munro, K. & Wazir, R. (2022).

Maschinelles Lernen. In Papp, S., Weidinger, W., Munro, K., Ortner, B., Cadonna, A., Langs, G., Licandro, R., Meir-Huber, M., Nikoli, D., Toth, Z., Vesela, B., Wazir, R. & Zauner, G. (Hrsg.), Handbuch Data Science und KI. München: Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG, S. 220-261.

Lühr, T. & Kämpf, T. (2024).

KI und der Wandel von Angestelltenarbeit. WSI-Mitteilungen, 77 (2), S. 98-106.

Müller, T. (2019).

Spielarten der Künstlichen Intelligenz: Maschinelles Lernen und Künstliche Neuronale Netze. Fraunhofer IAO. Im Internet unter: <https://blog.iao.fraunhofer.de/spielarten-der-kuenstlichen-intelligenz-maschinelles-lernen-und-kuenstliche-neuronale-netze/> (abgerufen am 23.02.2025).

Niewerth, C. (2025).

Experimentierräume der Mitbestimmung: betriebliche Transformationspartnerschaften. In: Wannöfel, M., Hoose, F., Niewerth, C. & Urban, H.-J. (Hrsg.). Mitbestimmung und Partizipation 2030: Demokratische Perspektiven auf Arbeit und Beschäftigung. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 123-146.

**Pfeiffer, S. (2025).**

(Generative) Künstliche Intelligenz (KI) als Kollegin? Gestaltung und Mitbestimmung aus Sicht der Beschäftigten. In: Wannöffel, M., Hoose, F., Niewerth, C. & Urban, H.-J. (Hrsg.). Mitbestimmung und Partizipation 2030: Demokratische Perspektiven auf Arbeit und Beschäftigung. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 247-264.

Ranft, A., Hoose, F., Niewerth, C., Preuß, M. & Wannöffel, M. (2026).

Regulierung von humanzentrierter KI in Betrieben - Die HUMAINE Muster-Betriebsvereinbarung. Industry 4.0 Science, 42 (1), S. 14-21.

Schröder, L. & Höfers, P. (2025).

Praxishandbuch Künstliche Intelligenz: Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüfungen, Checklisten. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Stowasser, S. & Suchy, O. et al. (Hrsg.). (2020).

Einführung von KI-Systemen in Unternehmen: Gestaltungsansätze für das Change-Management. Whitepaper aus der Plattform Lernende Systeme.

Virgillito, A., Schäfer, M. & Wannöffel, M. (2022).

Transferforschung - ein methodisches Konzept für die Analyse der Industriellen Beziehungen. Industrielle Beziehungen, 29 (2), S. 129-147.

Wannöffel, M. (2025).

Transferforschung im Feld der Mitbestimmung. In: Wannöffel, M., Hoose, F., Niewerth, C. & Urban, H.-J. (Hrsg.). Mitbestimmung und Partizipation 2030: Demokratische Perspektiven auf Arbeit und Beschäftigung. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 475-498.

Wannöffel, M., Hoose, F., Ranft, A., Niewerth, C. & Stüter, D. (2026).

Mitbestimmungsdialoge zur humanzentrierten KI-Einführung - Dialogisches Verfahren der Entwicklung einer betriebsspezifischen Mitbestimmungspraxis. Industry 4.0 Science, 42 (1), S. 92-98.

Wedde, P. (2024).

Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung. Möglichkeiten und Grenzen. In: ver.di (Hrsg.). Digitalisierung und Künstliche Intelligenz. Gute Arbeit 2025. Impulse für eine humane Technik- und Arbeitsgestaltung, S. 28-39.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt