

Juli 2025

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ: WAS REGELN BETRIEBSVEREINBARUNGEN?



Künstliche Intelligenz im Betrieb muss den Beschäftigten dienen. Dafür braucht es Regeln. Diese lassen sich am besten mit einer Betriebsvereinbarung gestalten.

Rahmenvereinbarungen können grundsätzliche Fragen klären und einen einheitlichen Standard für alle Arten von Informations- und KI-Systemen schaffen. Spezielle KI-Anwendungen benötigen eher spezifische Vereinbarungen.

In diesem Papier wird eine Auswahl von Betriebsvereinbarungen vorgestellt.

Ausgewählt wurden vor allem Regelungspunkte, die in keiner Vereinbarung fehlen sollten: Die Begrenzung und Anonymisierung personenbezogener Daten, das Verbot von Profiling (Profile entsprechend persönlicher

Merkmale), der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen, die Transparenz und Erklärbarkeit der KI sowie die Letztentscheidung durch den Menschen.

Kernbestandteil der Vereinbarung ist der **Prozess**: Wie wollen Arbeitgeber und Interessenvertretung bei der Beschaffung und Einführung der KI-Systeme vorgehen?

Geplante KI-Einführungen müssen in ihrer **Kritikalität** beurteilt werden. Die Einstiegsfrage lautet: Gibt es ein Schadensrisiko für die Beschäftigten?

Antworten auf diese Frage helfen, frühzeitig Risiken der KI zu erkennen. Zudem lässt sich der Aufwand für die Verhandlung über einzelne KI-Systeme zu vermindern.

Zeit soll vor allem in die Gestaltung der Systeme investiert werden, die mit Schadensrisiken für die Beschäftigten verbunden sind. Für diese Systeme ist im zweiten

KI: Was regeln Betriebsvereinbarungen?

Schritt eine vertiefende Abschätzung der möglichen Folgen erforderlich. Anschließend müssen Maßnahmen definiert werden, um Nachteile für die Beschäftigten auszuschließen.

Teilweise regeln die Vereinbarungen nicht speziell die Einführung von KI, sondern allgemein die **Informationstechnik**. Darin werden Abschnitte speziell zur KI formuliert oder ergänzt. Dies ist vor allem dann sinnvoll, wenn bereits eine Vereinbarung zur Informationstechnik existiert.

Grundsätzlich sollte der Regulierungsaufwand begrenzt werden. Was bereits in einer Rahmenvereinbarung zur IT geregelt ist, könnte für die Nutzung von KI übernommen werden, zum Beispiel grundlegende Regelungen zum Datenschutz.

KI ist Informationstechnik, hat aber einige Besonderheiten.

- KI ist der bisher bekannten Informationstechnik überlegen. Aus diesem Grund lassen sich sehr viel umfangreicher auch Arbeitsabläufe und -aufgaben verändern. Damit wird es notwendig, neben der Technik auch die Arbeitsgestaltung zur regulieren.
- KI lässt sich so nutzen, dass die Technik eigenständige Entscheidungen trifft. Damit handeln nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Technik. In den Vereinbarungen muss die Zusammenarbeit von Menschen und Technik reguliert werden.
- KI kann fehlerhaft arbeiten. Deshalb ist eine menschliche Aufsicht erforderlich. Menschen müssen die Technik überwachen, gegebenenfalls auch korrigieren.

Die folgende Übersicht über Betriebsvereinbarungen beschränkt sich auf Stichpunkte. Es besteht weder ein Anspruch auf Vollständigkeit noch werden die ausgewählten Inhalte der Vereinbarungen detailliert vorgestellt.

Überblick über ausgewählte Vereinbarungen

1. IBM Central Holding

Konzernbetriebsvereinbarung. Gegenstand: Genereller Rahmen für die Nutzung von KI

Einordnung in bestehende Vereinbarungen und Orientierungsrahmen

- ▶ Ergänzung der KBV „Rahmenbetriebsvereinbarung zur Regelung der Bedingungen bei Einführung, Betrieb und Erweiterung von IT-Systemen“
- ▶ Grundsätze: Transparenz des KI-Systems, Erklärbarkeit (= Nachvollziehbarkeit) des Ergebnisses, Sicherstellung menschlicher Entscheidung, Einhaltung von Nicht-Diskriminierung/Fairness, Qualitätssicherung/Robustheit von Eingangsdaten und Algorithmen, Einrichtung eines KI-Ethik Rats und Sicherstellung eines Regelkreises, Bewertung in einem Gefährdungsspektrum (Chancen/Risiken und Wahrscheinlichkeiten)
- ▶ Finale Entscheidung durch den Menschen, nicht durch die KI. KI soll den Menschen unterstützen

Vorgehen bei der Einführung von KI

- ▶ Checkliste gemäß Rahmen-KBV IT-Systeme wird bei KI-Systemen um zusätzliche Fragen ergänzt
- ▶ Bewertung der Kritikalität (anhand möglicher Schadenshöhe) und der Chancen für die Mitarbeiter
- ▶ KBR bewertet KI-System und teilt dem Arbeitgeber das Ergebnis mit
- ▶ Notwendige Maßnahmen entsprechend der Kritikalität. Systeme der höchsten Kritikalitätsstufe kommen nicht zum Einsatz
- ▶ KI-Ethik Rat: Kontrolle, Beratung, Aufsicht

KI: Was regeln Betriebsvereinbarungen?

- ▶ Kontroll- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats: Z.B. Transparenzinformationen, Prüfung auf Nicht-Diskriminierung

Anforderungen an ein KI-System

- ▶ Transparenzanforderungen: z.B. Eingangsdaten, Verhältnis von Eingangsdaten zum Ergebnis, Fehlerwahrscheinlichkeit
- ▶ Regelkreis zur Rückmeldung von Fehlern und zur Korrektur von KI-Entscheidungen (menschliche Aufsicht)
- ▶ Nicht-Diskriminierung und Fairness: Nachweispflicht des Arbeitgebers
- ▶ Obige Anforderungen wachsen mit der Kritikalität
- ▶ Veränderung der Arbeitsbedingungen durch KI-Systeme: Recht auf gleichwertigen Arbeitsplatz, Recht auf Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

2. Airbus Defence and Space

Gesamtbetriebsvereinbarung zu einer App zur Unterstützung bei der Programmierung

Einordnung in bestehende Vereinbarungen und Orientierungsrahmen

- ▶ Ergänzung der „Grundlagen der Einführung und Anwendung von IT-Systemen und Datenschutz“
- ▶ Systembeschreibung: „Code Assistant“ auf Grundlage eines Sprachmodells
- ▶ Nutzende und Schutz der Nutzungshistorie
- ▶ System dient Beschäftigten bei der Recherche
- ▶ Art der Nutzung und Letztentscheidung liegt bei den Beschäftigten

Schnittstellen und Datenschutz

- ▶ Begrenzung und Anonymisierung der gespeicherten benutzerbezogenen Daten

- ▶ Konversationen mit der KI werden verschlüsselt gespeichert
- ▶ Begrenzung von Berichten und Statistiken (anonymisierte Daten und Auswertungen)
- ▶ Rollen- und Berechtigungskonzepte werden mitbestimmt
- ▶ Aufbewahrungs- und Löschfristen

Systemgestaltung

- ▶ Benutzerfreundliche Gestaltung des technischen Assistenten
- ▶ Kein Abbau von Arbeitsplätzen durch KI
- ▶ Evaluation der Nutzung des „Code Assistant“
- ▶ Maßnahmen zur barrierefreien Benutzung der KI-Systeme: u.a. mehrsprachig, Sprachausgabe, Bildschirmleupe, Spracherkennung

3. Nokia

Gesamtbetriebsvereinbarung zu DV-Systemen incl. KI („GBV“) – zweisprachig deutsch/englisch für internationale Verwendbarkeit

Struktur zur Vermeidung von Mehrfachbearbeitung, Arbeitsvereinfachung und effizienten Erweiterbarkeit von bestehenden DV-Verfahren um KI

- ▶ Einbettung der KI-Themen in die DV-Rahmenvereinbarung, da KI stets Teil eines DV-Verfahrens ist
- ▶ Allgemeine Teile gelten für alle DV-Verfahren, für KI gelten zusätzliche Regelungen
- ▶ Prozess und standardisiertes Format zur Vorstellung von Verfahren
- ▶ Unterscheidung zwischen Systemen und darin implementierten Verfahren, damit diese unabhängig voneinander angepasst werden können
- ▶ Definition von Mindestregelungen. Wenn diese Standardregelungen ausreichen, wird die Vorstellung des Verfahrens Anlage zur GBV

KI: Was regeln Betriebsvereinbarungen?

- ▶ Betriebsparteien können weitergehende Regelungen verlangen. Dann wird eine besondere Regelung unter Bezug auf den Standard vereinbart.
- ▶ Strukturiertes Änderungsverfahren zur Anpassung bestehender Regelungen bei technischen und inhaltlichen Änderungen

Allgemeine und gemeinsame Regelungen

- ▶ Vorabgenehmigung der Verarbeitung von personenbezogenen Daten für DV-Sicherheitszwecke sowie Ausgestaltung von Rechtfertigungsstatbeständen
- ▶ Allgemeine Zugriffs-, Lösch- und Übermittlungsregelungen
- ▶ Einbindung der Konzernregelungen über die Verarbeitung personenbezogener Daten und der Binding Corporate Rules
- ▶ Anforderungen hinsichtlich Sicherung gegen Missbrauch, Zweckbestimmung, Überprüfbarkeit

Besondere Regelungen für KI

- ▶ Definition KI-Verfahren wie KI-Verordnung (EU)
- ▶ Sicherstellung, dass Anwendungsfälle separat betrachtet werden können, auch wenn sie sich auf dieselben KI-Systeme stützen
- ▶ Einbeziehung der Nokia „AI Policy“, der Nokia „AI Standard Operating Procedure“, des Nokia „AI Acceptable Use Guide“, somit u.a. Risikoeinschätzung, Untersagung von Verfahren, die Nokia nicht wünscht (insbesondere automatisierte Einzelfallentscheidung)
- ▶ Umfang der Pflichten und Haftung der Beschäftigten bei KI-Einsatz
- ▶ Kennzeichnungspflicht für KI-generierte Arbeitsergebnisse
- ▶ Vermittlung der KI-Kompetenz mit jährlicher Ermittlung des Schulungsbedarfs

- ▶ Befragungen zur Ermittlung der Effizienz und Nutzbarkeit der KI und Auswirkungen auf Beschäftigte und Arbeitsumfeld sind beiden Betriebsparteien gestattet
- ▶ Benennung von Sachverständigen, auf die die BR zurückgreifen können
- ▶ Vereinfachtes Verfahren für Erprobung und Pilotphasen für KI zur Vermeidung unnötiger Befassung, falls sich eine KI als für den Einsatz ungeeignet erweist
- ▶ Regelmäßige Überprüfung von KI-Verfahren und der KI-Regelung
- ▶ Maßnahmen zur Konfliktbeilegung bei Meinungsverschiedenheiten über KI

4. Stadt Stuttgart

Rahmendienstvereinbarung zur Digitalisierung und Informationstechnik

Orientierungsrahmen und grundlegende Regeln

- ▶ Grundsätze der Datenverarbeitung: Nach DSGVO
- ▶ Grundsätzlich keine personenbezogene Auswertung
- ▶ Erlaubte Auswertungen: z.B. für Datensicherheit und Sicherstellung eines störungsfreien Betriebes
- ▶ Weitergehende Auswertungen nur nach Beteiligung der Personalvertretung
- ▶ Ausschluss einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- ▶ Profilbildung untersagt
- ▶ Erstellung eines Bearbeitungsverzeichnisses

Regeln für die Einführung von IT- und KI-Systemen

- ▶ Detaillierte Prozessbeschreibung: Beteiligung der Personalvertretung. Unterscheidung: Kernbereich der Beteiligung (förmliche Beteiligung)

KI: Was regeln Betriebsvereinbarungen?

und Bereiche außerhalb des Kernbereiches (einfachere und schnellere Form der Beteiligung)

- ▶ Beispiele für den Kernbereich: Einführung einer Hauptversion einer Informationstechnik, E-Learning, Auswertetools mit Bezug auf Beschäftigte
- ▶ Prozess für den förmlichen Antrag zur Einführung von Informationstechnik
- ▶ Review: Alle Maßnahmen wie vereinbart umgesetzt?
- ▶ Zukunftsdialoge: Größere Vorhaben frühzeitig besprechen
- ▶ Spezifikationsdialoge (vor der Beschaffung und der Einführung). Dabei Definition verbindlicher Anforderungen an die Gestaltung vertrauenswürdiger künstlicher Intelligenz
- ▶ Gefährdungsbeurteilung: Bei wesentlichen Änderungen von Informationssystemen
- ▶ „Leitplanken für Qualifizierung und Personalentwicklung“. Definition der Ziele, Lernangebote barrierefrei gestalten, bei Digitalisierungsvorhaben von Beginn an die Qualifizierung mitdenken

Empfehlungen für Interessenvertretungen

Vor und neben den Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung

- Überblick über geplante oder eingesetzte KI-Systeme gewinnen
- Eigene und im Gremium geteilte Positionierung zur KI entwickeln
- Ziele der Mitbestimmung bei KI zusammen mit den Beschäftigten formulieren
- Mit Beschäftigten, die KI nutzen, in einem guten Austausch bleiben
- Interne und externe Sachverständige einbeziehen
- Über einen Ausschuss verfügen, der gleichermaßen über technische Fragen und Fragen der Arbeitsgestaltung und Qualifizierung entscheiden kann

Unterstützungsangebote der IG Metall

Die IG Metall

- koordiniert Netzwerke zum Thema KI für den Wissenstransfer und die Qualifizierung von Betriebsräten,
- stellt Gestaltungsempfehlungen zur Verfügung, die für Betriebsvereinbarungen, zur Einführung neuer Informationstechnik und Software sowie zur Folgenabschätzung genutzt werden können,
- bietet Weiterbildung zu KI für Haupt- und Ehrenamtliche an,
- setzt sich für eine Weiterentwicklung des Beschäftigtendatenschutzes und des Mitbestimmungsrechts ein.

Impressum: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt vertreten durch den Vorstand 1. Vorsitzende: Christiane Benner, Kontakt: vorstand@igmetall.de, V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Vanessa Barth, Leitung FB Grundsatz