



2

BRAIN-Praxishilfe für Betriebsräte

KI im Betrieb:
Wege zu gemeinsamen Regelungen

KI-Einsatz fair regeln: Fünf Möglichkeiten – ein Ziel

Es ist wie mit dem Weg nach Rom – viele Wege führen zu einer fairen, menschengerechten Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb. Der Betriebsrat (BR) sollte sich der jeweiligen Vor- und Nachteile bewusst sein.

1 Einzelvereinbarung

Hierbei einigt sich der BR mit dem Arbeitgeber (AG) für jedes relevante KI-System auf eine eigene Betriebsvereinbarung (BV).

- **Vorteil:** Kurzfristig ist eine BV für ein einzelnes KI-System der einfachere Weg.
- **Nachteil:** Viele Themen (z. B. Ausschluss von Leistungskontrollen, Letztentscheidung beim Menschen u.v.m.) müssen bei jeder BV erneut verhandelt werden. Das kostet Zeit.

2 Regelungsabrede zu Leitplanken des KI-Einsatzes

Hierbei treffen BR und AG eine Übereinkunft zu zentralen Eckpunkten des KI-Einsatzes. So werden Leitplanken gesetzt und zentrale Sorgen der Belegschaft adressiert – etwa, dass der KI-Einsatz entlasten und nicht zu Kündigungen führen soll.

- **Vorteil:** Die Vereinbarung von Leitplanken kann vergleichsweise schnell erfolgen.
- **Nachteil:** Eine solche Regelung ist unverbindlicher als eine reguläre BV.

3 Experimentier- bzw. Prozess-BV

Hierbei wird vor allem ein Prozess für den Weg zu einer verbindlichen KI-Vereinbarung beschrieben. Beteiligte, Zeitrahmen, Eckpunkte und Ziele werden definiert. Ziel ist es, gemeinsam zu lernen – etwa, wie KI-Systeme im Betrieb in Risikoklassen eingeteilt werden können. Am Ende sollte ein neuer oder erweiterter Rahmen stehen (Weg 4 und 5).

- **Vorteil:** Beide Seiten – BR und AG – können im neuen und dynamischen KI-Feld lernen. Unzureichende oder voreilige Regelungen werden vermieden.
- **Nachteil:** Erfordert von beiden Seiten Geduld, die Bereitschaft zu langfristigem Prozessdenken und eine gewisse Toleranz gegenüber Unsicherheiten.

4

KI-Rahmen-BV

Hierbei wird ein Rahmen geschaffen, der allgemeine Leitplanken für den KI-Einsatz sowie Mitbestimmungsprozesse, Schutzmechanismen und Rechte der Beschäftigten festlegt. Die Vereinbarung ist dynamisch angelegt und kann weiterentwickelt werden. Für manche KI-Systeme ist dieser Rahmen ausreichend; in anderen Fällen bietet er Muster und einen Fahrplan für eine ergänzende BV, bevor das KI-System freigegeben wird.

- **Vorteil:** Ein etablierter Rahmen vermeidet wiederkehrende Diskussionen, etwa zu Risikobeurteilung oder Qualifizierung. Weniger riskante KI-Systeme können schneller freigegeben werden; für risikoreichere gibt er das Prüf- und Freigabeverfahren vor.
- **Nachteil:** Es sind viele Eventualitäten zu berücksichtigen. Deshalb benötigt ein allgemeiner Rahmen mehr Zeit als eine einzelsystembezogene Regelung. Zudem besteht die Gefahr, dass der KI-Rahmen nicht mit einer vorliegenden IT-Rahmenvereinbarung harmoniert.

5

IT-Rahmen-BV mit KI

Hierbei wird ein IT-Rahmen geschaffen, der auch die Besonderheiten von KI-Einführungen regelt – von der Information der Arbeitnehmervertretung bis zur Freigabe. Dies gilt als Goldstandard der KI-Mitbestimmung. Bestehende IT-Rahmenvereinbarungen können dafür um KI-Aspekte ergänzt werden.

- **Vorteil:** Entspricht den Vorteilen eines KI-Rahmens – mit einem wichtigen Zusatz: Ein einheitlicher IT-Rahmen, der KI-Spezifika berücksichtigt. Dies schafft Klarheit und vermeidet widersprüchliche Prozesse für „KI“ und „klassische IT“.
- **Nachteil:** Die Vereinbarung eines neuen, KI-angemessenen IT-Rahmens ist kurzfristig zeitaufwendig.

Leitfaden für die Praxis

Für welchen der skizzierten Regelungswege Ihr Euch entscheidet:
Die folgenden Gestaltungsprinzipien und strategischen Fragen bieten dafür eine praktische Orientierung.



Vier zentrale Gestaltungsprinzipien

- 1 Achtet darauf, dass neue Rahmenregelungen mit bestehenden IT-Betriebsvereinbarungen (und ggf. tariflichen Regelwerken) harmonisieren.
- 2 Vermeidet separate Prozesse für Information, Beratung und Mitbestimmung von KI-Systemen.
- 3 Verankert ganzheitliche Gestaltungsansprüche (Datenschutz, Arbeitsgestaltung, Qualifizierung etc.) in der Rahmenvereinbarung.
- 4 Formuliert die Vereinbarung angesichts der hohen Dynamik im KI-Bereich als „lernende“ oder „lebende“ Regelung.

Sieben strategische Fragen zur aktiven Mitgestaltung von KI im Betrieb



- 1 Erwarten wir in den nächsten 12 bis 24 Monaten viele KI-Anwendungen oder nur einzelne Projekte?
- 2 Kennen wir unsere Leitplanken bereits – oder müssen wir die Wirkungsweise von KI-Systemen im Betrieb erst verstehen?
- 3 Reicht eine vertrauensbasierte Absprache mit dem Arbeitgeber oder brauchen wir verbindliche, rechtlich erzwingbare und einklagbare Sicherheit?
- 4 Gibt es bereits einen funktionierenden IT-Einführungsprozess unter Beteiligung des BRs, in den KI integriert werden kann?
- 5 Wollen und können wir, zwei verschiedene Regelwerke für „klassische IT“ und „KI-Systeme“ pflegen oder führt das zu Chaos?
- 6 Haben beide Seiten – BR und AG – die zeitlichen Kapazitäten, das Wissen und die Verlässlichkeit für einen mehrstufigen Lern- und Aushandlungsprozess?
- 7 Was steht aktuell im Vordergrund: Schnelligkeit, gemeinsames Lernen oder dauerhafte Verfahrensklarheit für künftige Systeme?

Sieben Eckpunkte einer KI-Rahmenvereinbarung

- 1 Verwendung eines weiten, offenen KI-Begriffs.
- 2 Konkretisierung der Informationsrechte des BR – etwa mittels KI-Steckbriefe oder Zusatzinformationen.
- 3 Festlegung allgemeiner Leitplanken, u. a.:
 - Primat menschlicher Kontrolle
 - Transparenz und Erklärbarkeit von KI-Systemen
 - Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle
 - Keine Anwendung zur Vorbereitung von Kündigungen
 - Verbesserung der Arbeitsqualität
 - Nichtdiskriminierung
- 4 Beschreibung eines sozialpartnerschaftlichen Planungs-, Einführungs- und Weiterentwicklungsprozesses – von der frühzeitigen Information bis zur konkreten Regulierung.
- 5 Systematische Risikobewertung von KI-Systemen durch die Sozialpartner mit abgestuften Regelungen
 - **geringes Risiko** ▶ vereinfachte und schnelle Einführung
 - **hohes Risiko** ▶ vertiefte Prüfung, Kontrolle, Evaluation und Option für ein Not-Aus
- 6 Qualifizierung – „KI-Führerschein“ – als fundierte und aktualisierbare Nutzungsvoraussetzung.
- 7 Schutz der Beschäftigten durch Haftungsbegrenzung sowie Regelungen zur Beschäftigungs- und Entgeltsicherung.

KI-Richtlinien des Arbeitgebers

... sind Vorgaben des Arbeitgebers und können einseitig von ihm geändert oder widerrufen werden. Oftmals beinhalten sie mitbestimmungspflichtige Regelungen. Der BR kann Verbesserungen einfordern, sollte aber keine Regeln akzeptieren, die aus Beschäftigtensicht problematisch sind. Ziel sollte stets eine verbindliche BV sein.

BRAIN – KI gemeinsam gestalten



BRAIN steht für das Brandenburger Betriebs- und Personalräte-Netzwerk „KI und Gute Arbeit“.

Das Netzwerk greift zentrale Fragen des KI-Zeitalters auf:

- Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen bei der Einführung von KI-Systemen?
- Welche Chancen und Risiken ergeben sich für Beschäftigte?
- Was unterscheidet KI von traditioneller Software?

BRAIN ist eine Vernetzungsplattform für betriebliche Arbeitnehmervertretungen in Brandenburg und stärkt ihre Handlungsmöglichkeiten im Betrieb. Ziel ist es, KI-Einführungen und ihre Weiterentwicklung aktiv mitzugestalten, um die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten.

Kontakt

BRAIN

c/o IMU-Institut Berlin GmbH

☎ 030 2936970 @ imu-institut@imu-berlin.de



**Termine, News
und Partner hier
im Überblick**



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ein Projekt der IMU-Institut Berlin GmbH, gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus und des Landes Brandenburg (2025–2026).