



2

BRAIN-Praxishilfe für Personalräte

KI in der Dienststelle:
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, menschenrechtlichen Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb. Der Personalrat (PR) sollte sich der jeweiligen Vor- und Nachteile bewusst sein.

1 Einzelvereinbarung

Hierbei einigt sich der PR mit dem Arbeitgeber (AG) für jedes relevante KI-System auf eine eigene Dienstvereinbarung (DV).

- **Vorteil:** Kurzfristig ist eine DV 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 DV erneut verhandelt werden. Das kostet Zeit.

2 Regelungsabrede zu Leitplanken des KI-Einsatzes

Hierbei treffen PR 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 DV.

3 Experimentier- bzw. Prozess-DV

Hierbei wird vor allem ein Prozess für dem 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 – PR 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-DV

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 DV, 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-DV 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 Warnungen, Leitfragen und Eckpunkte bieten Euch dafür eine praktische Orientierung.



Vier zentrale Gestaltungsprinzipien

- 1 Achtet darauf, dass die neuen Rahmenregelungen mit bestehenden IT-DVn (und ggf. tariflichen Regelwerken) harmonisieren!
- 2 Vermeidet einen separaten Prozess der Information, Beratung und Mitbestimmung für KI-Systeme!
- 3 Achtet darauf, ganzheitliche Gestaltungsansprüche (Datenschutz, Arbeitsgestaltung, Qualifizierung etc.) in der Rahmenvereinbarung zu formulieren.
- 4 Angesichts der rasanten technologischen Dynamik im KI-Bereich sollte die Vereinbarung als „lernende“ oder „lebende“ Vereinbarung formuliert und so dynamisch gestellt werden.

Sieben strategische Fragen zur aktiven Mitgestaltung von KI im Betrieb



- 1 Erwarten wir in den nächsten 12 bis 24 Monaten eine Vielzahl unterschiedlicher KI-Anwendungen oder bleibt es bei vereinzelt Leuchtturmprojekten?
- 2 Wissen wir bereits genau, welche Schutzplanken und Regeln wir brauchen oder müssen wir die Wirkungsweise von KI-Systemen in der Dienststelle erst selbst verstehen?
- 3 Reicht uns eine vertrauensvolle politische Absprache mit dem Arbeitgeber aus oder benötigen wir rechtlich erzwingbare und einklagbare Sicherheit?
- 4 Gibt es bei uns bereits einen guten IT-Einführungsprozess unter Beteiligung des Personalrats, in dem die KI-Thematik sinnvoll eingepflegt werden kann?
- 5 Können wir es uns leisten, zwei verschiedene Regelwerke für „klassische IT“ und „KI-Systeme“ zu pflegen oder führt das zu Chaos?
- 6 Haben beide Seiten – PR und AG – aktuell die Zeit, das Wissen und die Verlässlichkeit, um einen Lern- und Aushandlungsprozess über mehrere Schritte zu tragen?
- 7 Ist unser vorrangiges Ziel derzeit Schnelligkeit im Einzelfall, gemeinsames Lernen oder dauerhafte Verfahrensklarheit für alle künftigen Systeme?

Sieben Eckpunkte einer KI-Rahmenvereinbarung

- 1 Verwendung eines weiten, offenen KI-Begriffs.
- 2 Konkretisierung der Informationsrechte des PR – 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 PR kann Verbesserungen einfordern, sollte aber keine Regeln akzeptieren, die aus Beschäftigtensicht problematisch sind. Ziel sollte stets eine verbindliche DV 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).