

Betriebsvereinbarung Nutzung von KI-Systemen

Muster mit Hinweisen

Stand: Juli 2025

[Zur Verwendung dieses Musters](#)

Das vorliegende Muster ist ein grobes Raster, wie eine Betriebsvereinbarung zur Nutzung von KI-Systemen aussehen kann. Bitte passen Sie es an Ihre Unternehmens- und Betriebsratssituation an, gleichen es mit bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Datenverarbeitung und IT ab und befüllen es mit dem für Sie passenden Inhalt.

Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Muster regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.baymevbm.de.

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Betriebsvereinbarung

zwischen dem Unternehmen [...]

– Arbeitgeber –

und dem dort gebildeten Betriebsrat[/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat]

– Betriebsrat[/Gesamtbetriebsrat/Konzernbetriebsrat] –

Rahmenbetriebsvereinbarung zur Nutzung von KI-Systemen mit Leitlinien für Mitarbeiter und Öffnung für Betriebsvereinbarungen zu einzelnen KI-Systemen

[Hinweis zum richtigen Betriebsratsgremium](#)

Die Rahmenbetriebsvereinbarung sollte mit dem Gremium abgeschlossen werden, auf dessen Ebene die einheitlichen Rahmenregelungen zu KI-Systemen festgelegt werden sollen. Für konkrete Regelungen zu einzelnen KI-Systemen sind dann zusätzliche ergänzende Betriebsvereinbarungen vorgesehen. Je nachdem, ob das jeweilige KI-System einheitlich im ganzen Unternehmen oder nur in einzelnen Betrieben verwendet werden soll, ist für die ergänzenden Betriebsvereinbarungen gegebenenfalls ein niedrigeres Betriebsratsgremium zu befassen (örtlicher Betriebsrat bei Betriebsbezogenheit oder Gesamtbetriebsrat bei Unternehmensbezogenheit).

Präambel

[...]

1. Gegenstand

Diese Betriebsvereinbarung gilt für KI-Systeme im Sinne von Art. 3 Nr. 1 der KI-Verordnung (Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024): „ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“.

2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

- persönlich: für alle Beschäftigten mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG
- räumlich und sachlich: für [Betrieb/Unternehmen/Konzern]

3. Einführung von KI-Systemen

(1) Der zuständige Betriebsrat wird vom Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des BetrVG rechtzeitig und umfassend über die geplante Einführung von KI-Systemen informiert.

(2) Jede Betriebspartei kann ein Regelungsverlangen zu einem einzuführenden KI-System stellen. Die Regelungen werden in einer Betriebsvereinbarung getroffen, die auf das Muster in Anhang II aufsetzen kann und die mit fortlaufender Nummerierung in den Anhang III der vorliegenden Rahmenbetriebsvereinbarung aufgenommen wird.

(3) Eine Betriebsvereinbarung muss abgeschlossen werden in den folgenden Fällen:

- Hochrisiko-KI-System gemäß Kapitel III KI-Verordnung
- KI-System, das ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß BetrVG eröffnet.

Vor Inkrafttreten dieser Rahmenbetriebsvereinbarung bereits existierende Betriebsvereinbarungen zu KI-Systemen müssen nicht neu abgeschlossen werden. Sie können in die fortlaufende Nummerierung in Anhang II aufgenommen werden.

(4) Die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung hemmen nicht die vorläufige Einführung des KI-Systems. *[alternativ Hemmungsregelungen mit Fristen, Eskalationsmechanismus oder Verweisung an Schlichtungsstelle oder freiwillige Unterwerfung Einigungsstelle möglich]*

4. Updates

(1) Updates eines KI-Systems sind grundsätzlich von der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung umfasst. Der Arbeitgeber informiert den zuständigen Betriebsrat über Updates. Er kann dazu die Angaben des Anbieters des KI-Systems übernehmen. Bloße Sicherheits- und Stabilitätsupdates sind nicht informationspflichtig. In jedem Fall informationspflichtig ist die Einführung neuer inhaltlicher Module des KI-Systems. Eine neue Betriebsvereinbarung ist erforderlich, wenn ein Update mitbestimmungsrelevante Inhalte grundlegend verändert. Mitbestimmungsrelevant in diesem Sinne sind Inhalte, die Mitbestimmungsrechte gemäß BetrVG eröffnen oder über die in dieser Rahmenbetriebsvereinbarung oder der zum KI-System abgeschlossenen Betriebsvereinbarung materielle Regelungen getroffen sind.

(2) Uneinigkeit über die Notwendigkeit oder Verhandlungen über eine neue Betriebsvereinbarung hemmen nicht den vorläufigen Rollout des Updates.

5. Leitlinien für Mitarbeiter

Die Beschäftigten haben die in Anhang I niedergelegten Leitlinien zur Nutzung von KI-Systemen zu beachten.

6. Betroffenenrechte

Der Arbeitgeber gewährleistet bei der Nutzung von KI-Systemen die individuellen Betroffenenrechte von Beschäftigten und Dritten, insbesondere diejenigen nach Kapitel II der DSGVO

- Recht auf Auskunft (Art. 15 DS-GVO)
- Recht auf Berichtigung (Art. 16 DS-GVO)
- Recht auf Löschung (Art. 17 DS-GVO)
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO)
- Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DS-GVO)
- Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung (Art. 21 DS-GVO)

und Kapitel IV der KI-Verordnung.

Zur Ausübung der Betroffenenrechte können sich die Beschäftigten an folgende Stelle wenden:

[Name / Abteilung, Kontaktdaten]

Bei Fragen zum Datenschutz können sich die Beschäftigten auch an den Datenschutzbeauftragten

[Name, Abteilung bzw. bei externem Datenschutzbeauftragten Name, Adresse]

[E-Mail-Adresse]

[Telefonnummer]

wenden.

7. Ausbildungsmaßnahmen

Der Arbeitgeber wird rechtzeitig umfassende Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für den Umgang mit dem konkreten KI-System durchführen und diese bei Bedarf regelmäßig wiederholen. Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen über die zur Bedienung erforderlichen Kenntnisse hinaus einen Einblick in die Funktionsweise des Systems einschließlich der verfügbaren Datenschutz- und Sicherheitseinstellungen geben.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei der Planung bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, insbesondere § 98 BetrVG zu berücksichtigen.

Schulungen finden ausschließlich während der regulären Arbeitszeit statt. Die erforderlichen Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Betriebsrat ist befugt, an (internen) Schulungsmaßnahmen teilzunehmen.

8. Verhältnis zu anderen Betriebsvereinbarungen

Von dieser Rahmenbetriebsvereinbarung und den Betriebsvereinbarungen in Anhang III bleiben unberührt:

- Betriebsvereinbarung zur IT-Nutzung
- Betriebsvereinbarung zum Datenschutz
- [...]

9. Konfliktlösung

Besteht Uneinigkeit über die Auslegung dieser Rahmenvereinbarung oder ihre Anwendung, kann eine Schlichtungsstelle gebildet werden. Die Schlichtungsstelle tritt auf Antrag einer Betriebspartei innerhalb eines Monats nach Antragsstellung zusammen, um über eine vermittelnde Lösung zu verhandeln. Sie besteht aus jeweils zwei Vertretern der Betriebsparteien, die von diesen frei gewählt werden können. Die Schlichtungsstelle entscheidet mit Mehrheit ihrer Mitglieder. Wird in der Schlichtungsstelle keine Lösung innerhalb eines Monats nach ihrer Konstituierung erzielt oder erklärt sie die Verhandlung vorher für gescheitert, können danach die rechtlichen Möglichkeiten zur Konfliktentscheidung ergriffen werden, insbesondere bei Vorliegen der betriebsverfassungsrechtlichen Voraussetzungen die Errichtung einer Einigungsstelle.

10. Schlussbestimmungen

(1) Diese Rahmenbetriebsvereinbarung kann mit einer Kündigungsfrist von [...] gekündigt werden. Sie entfaltet Nachwirkung.

(2) Die Kündigung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung berührt nicht die Wirksamkeit der in Anhang II aufgenommenen einzelnen Betriebsvereinbarungen zu KI-Systemen.

(3) Sollte eine der Bestimmungen dieser Rahmenbetriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Betriebsparteien verpflichten sich für diesen Fall, unverzüglich eine Regelung zu vereinbaren, die dem mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten Zweck möglichst nahe kommt.

Anhang I: Leitlinien für Beschäftigte zur Nutzung von KI-Systemen

1. Anwendungsbereich

Arbeit im Betrieb, im Homeoffice und bei sonstiger mobiler Arbeit.

2. KI-Systeme

Die Beschäftigten sind gehalten, selbständig zu prüfen, ob es sich bei den von ihnen für ihre Arbeit eingesetzten IT-Systemen um KI-Systeme handelt. Diese Prüfpflicht gilt unbeschadet der Frage der Zulässigkeit der Nutzung des Systems gemäß den nachfolgenden Bestimmungen.

Ein KI-System ist ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und Output generiert; es gilt die Definition in Art. 3 Nr. 1 der KI-Verordnung (Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024).

Diese Definition ist sehr weit, das bedeutet, dass viele Software-Anwendungen darunter fallen, insbesondere solche, bei denen mittels Übertragung von Daten über das Internet an den Software-Anbieter und dessen Datenverarbeitung der Output beeinflusst wird. Beispiele für KI-Systeme können der Positivliste und der Negativliste entnommen werden.

3. Positivliste

Ausdrücklich gestattet ist die Nutzung folgender KI-Systeme:

- Folgende KI-Features von Microsoft Outlook: Automatische Antwortvorschläge
- Folgende KI-Features von Microsoft Office: Rechtschreib- und Grammatikprüfung
- Google-Suchmaschine (ohne Gemini)
- Bing-Suchmaschine (ohne Bing Chat)
- [...]

4. Negativliste

Ausdrücklich untersagt ist die Nutzung folgender KI-Systeme:

- öffentlich zugängliche Nutzung von OpenAI ChatGPT
- öffentlich zugängliche Nutzung von Google Gemini
- öffentlich zugängliche Nutzung von Microsoft Bing Chat
- [...]

5. Ergänzungen

Die Positiv- und Negativlisten sind nicht abschließend und offen für Ergänzungen. Die Nutzung bestimmter KI-Systeme kann von der zuständigen Stelle zugelassen oder untersagt werden. Zuständig für die Zulassung bzw. Untersagung ist:

[...]

6. Anzeigepflicht

Die Nutzung eines nicht in der Positivliste genannten oder von der zuständigen Stelle zugelassenen KI-Systems ist dem Arbeitgeber unaufgefordert anzuzeigen. Die Anzeige ist zu richten an:

[...]

7. Zulässige Use Cases

Bei diesen Fallkonstellationen, Abläufen und Prozessen und zu diesen Zwecken ist die Nutzung von gemäß dem Vorstehenden zulässigen KI-Systemen ausdrücklich erlaubt:

[...]

8. Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen

Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen des Arbeitgebers dürfen nicht in KI-Systeme eingegeben werden [außer in folgenden Fällen: ...]

9. Personenbezogene Daten

Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich nicht in KI-Systeme eingegeben werden, außer in folgenden Fällen:

[...]

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen, es gilt die Definition in Art. 4 Nr. 1 Datenschutzgrundverordnung. Wenn es für die Nutzung vonnöten ist, sind personenbezogene Daten vor der Eingabe in geeigneter Weise zu anonymisieren.

10. Endkontrolle

Mithilfe von KI-Systemen generierte Arbeitsergebnisse sind stets vor der Weitergabe (auch der nur unternehmensinternen Weitergabe) einer Endkontrolle auf Richtigkeit und potenzielle Rechtsverstöße (insbesondere Urheberrechtsverletzungen) zu unterziehen.

Bei einer Verwendung nach außen ist sicherzustellen, dass die Inhalte durch hinreichenden menschlichen Eigenbeitrag schutzrechtsfähig sind, sofern eine Schutzrechtsfähigkeit nach der Art des Produkts erforderlich ist.

Anhang II: Muster für eine Betriebsvereinbarung zu einem konkreten KI-System

1. Anwendungsbereich

[...]

2. Geltung der Rahmenbetriebsvereinbarung

Die Regelungen der Rahmenbetriebsvereinbarung zur Nutzung von KI-Systemen gelten auch für diese Betriebsvereinbarung.

Hinweis

Diese Regelung ist insbesondere dann sinnvoll, wenn die Betriebsvereinbarung zum konkreten KI-System mit einem anderen Betriebsratsgremium abgeschlossen wird als die Rahmenbetriebsvereinbarung

3. Gegenstand

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Nutzung des folgenden KI-Systems:

[...]

Beschreibung des KI-Systems und der Funktionsweise, einschließlich eines etwaig gewählten Anbieters, grundlegende Logik der eingesetzten Algorithmen, Speicherorte, Serverarchitektur, Datenflüsse

4. Kategorien personenbezogener Daten

In dem KI-System werden folgende Kategorien personenbezogener Daten als Eingabedaten verarbeitet: [...]

5. Verarbeitungszwecke und Rechtsgrundlagen

[...]

– *Festlegung der genauen Verarbeitungszwecke, Zweckbestimmung und damit Zweckbindung der durch die KI vorgenommenen Datenverarbeitung. Eine konturenlose,*

allgemeine Formulierung des Zwecks wie zum Beispiel „zur Sicherstellung der IT-Sicherheit“ reicht nicht. Der Zweck der Datenverarbeitung muss konkretisiert, das heißt möglichst detailliert und eng beschrieben werden unter Nennung der für die Erfüllung des Zwecks benötigten Daten.

- *Verweis auf eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung. Es ist eine oder mehrere der zulässigen Rechtsgrundlagen gemäß Art. 6 DS-GVO zu wählen. In Betracht kommen vor allem Art. 6 Abs. 1 lit. a (Einwilligung), lit. b (Erfüllung eines Vertrags, insbesondere des Arbeitsvertrags) oder lit. f (berechtigtes Interesse zur Datenverarbeitung). Es ist möglichst konkret zu beschreiben, wie und wodurch die Rechtsgrundlage erfüllt wird.*

Hinweis

Anders als früher kann nicht mehr empfohlen werden, mit einer Betriebsvereinbarung eine *eigenständige* Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung schaffen zu wollen, obwohl § 26 Abs. 4 BDSG diese Möglichkeit suggeriert. Nach dem Urteil des EuGH vom 19.12.2024 – C-65/23 dürfte diese Auslegung des BDSG aber gegen die DS-GVO verstoßen. Es ist deshalb zu raten, stattdessen eine der nach Art. 6 DS-GVO zulässigen Rechtsgrundlagen vorzuhalten. In der Betriebsvereinbarung dürfen und sollen aber weiterhin die dargestellten flankierenden und konkretisierenden Regelungen zum Datenschutz getroffen werden.

6. Besondere Kategorien personenbezogener Daten

[...]

- *Schutzmechanismen bei der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Arbeitnehmern nach Art. 9 Abs. 1 bis 3 DS-GVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG, z. B. Gesundheitsdaten.*
- *Voraussetzungen, die die Verarbeitung erlauben, benennen.*

7. Von der Verarbeitung betroffene Personen und Empfänger der Daten

[...]

8. Schranken der Nutzung

[...]

Zum Beispiel Ausschluss von Profiling, Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer durch das KI-System und mit dem KI-System.

9. Datenschutz-Folgenabschätzung

[...]

Beschreibung der Datenschutz-Folgeabschätzung und ihres Ergebnisses. Gegebenenfalls Begründung, warum keine Datenschutz-Folgeabschätzung durchgeführt wurde.

10. Technische und organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz (TOM)

[...]

vgl. Art. 25, Art. 32, Art. 5 Abs. 1 lit. f DS-GVO

z. B.:

- *Beschreibung der Clouddienst-Architektur*
- *Anonymisierung, Pseudonymisierung*
- *Verschlüsselungstechniken*
- *weitere technische Möglichkeiten der Absicherung gegen Missbrauch (2-Faktor-Authentifizierung, Single-Sign-On [SSO] etc.*
- *Datenschutz durch Technikgestaltung (privacy by design)*
- *Datenschutzfreundliche Voreinstellungen (privacy by default)*

11. Vertrag zur Auftragsverarbeitung (AVV), Datenübermittlung an Dritte, internationaler Datentransfer

[...]

- *Beschreibung eines AVV mit dem Anbieter des KI-Systems, dabei ggf. sicherstellen, dass der Datenempfänger Eingabedaten nicht für weitere eigene Zwecke (Nachtraining, Filterverbesserung, Marketing, ...) verwendet oder zumindest bei einer Zweckänderung geeignete Rechtsgrundlagen und Informationspflichten eingehalten werden.*
- *Bei Übermittlung von Daten in Nicht-EU-Länder Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen hierfür (Garantien, Angemessenheitsbeschluss, Standardvertragsklausel mit Transfer Impact Assessment oder EU-US Data Privacy Framework).*

12. Weitere Schutzmaßnahmen

[...]

Gemäß Art. 82 Abs. 2 DS-GVO: „Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Personen, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.“

Zum Beispiel bei Diskriminierungsgefahr durch das KI-System (durch bias-Bildung) Maßnahmenbeschreibung, wie diese ausgeschlossen werden soll.

13. Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitsschutz

[...]

wird beachtet und durchgeführt

14. Rollen- und Rechtekonzept, Zugriffsberechtigung

[...]

- *Welche Tätigkeit bedarf einer Autorisierung*
- *Welche Systembetreuer haben Rechte am KI-System*
- *Lese- und Änderungsrechte hinsichtlich Eingaben und hinsichtlich Reportings*
- *Anstatt detaillierter Vorgaben zu allen möglichen Datenfeldern können hier auch die allgemeinen Grundsätze nach Art. 5 DS-GVO klargestellt werden und allgemeine Regeln aufgestellt werden, z. B. der Arbeitgeber auf Einhaltung dieser Grundsätze bei seiner Entscheidung für zugriffsberechtigte Personen verpflichtet werden (z. B. wenn im Konzern zugegriffen werden soll, bei Matrixstrukturen).*
- *Wenn konkrete Rechte festgelegt werden, sollten diese an berufliche Positionen geknüpft werden, nicht an konkrete natürliche Personen (um bei Ausscheiden von Beschäftigten und Neubesetzung nicht nachverhandeln zu müssen)*

15. Korrekturmechanismen bei unrichtigen oder unrichtig gewordenen Daten

[...]

Evtl. mit Klarstellung, dass Trainingsdaten technisch nicht veränderlich sind, da nur über Wahrscheinlichkeitswerte und Bezüge repräsentiert, aber nicht mehr in Urform vorhanden, und Korrekturen über zusätzliche Regeln eingeflochten werden müssen.

16. Aufbewahrungsfristen und Löschkonzepte

[...]

Evtl. mit Klarstellung, dass Trainingsdaten nicht veränderlich sind, da nur über Wahrscheinlichkeitswerte und Bezüge repräsentiert, aber nicht mehr in Urform vorhanden, und deshalb Löschung ggf. nur über zusätzliche Verbotsregel zu bewirken ist.

17. Mechanismen zur Kontrolle und fortlaufenden Evaluierung des KI-Systems

Etwas anhand des Outputs, insbesondere bei Unklarheit über die Güte und Herkunft der Trainingsdaten oder wenn die KI ein hohes Maß an Entscheidungsautonomie aufweist.

18. Kontroll- und Zugriffsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat folgende Kontroll- und Zugriffsrechte auf das KI-System: [...]

Inbesondere mit Rollen- und Berechtigungskonzept bei Zugriff auf personenbezogene Daten (alle Betriebsratsmitglieder/nur Personalausschuss/BEM-Ausschuss/...)

19. Schlussbestimmungen

[...]

Kündigungsfrist, Nachwirkung, Salvatorische Klausel

Anhang III: Verwendete Quellen

Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA), Datenschutzkonforme Künstliche Intelligenz, Checkliste mit Prüfkriterien nach DS-GVO, Stand 24.01.2024

Körner, NZA 2019, 1389

Kössel, ZAU 2024, 313

Holthausen, NZA 2023, 1489

ders., RdA 2021, 19

Stück/Thüring ArbRAktuell 2023, 511

Ansprechpartner

Dr. Joachim Wutte

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-658

joachim.wutte@vbw-bayern.de

Hinweis:

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.