



MAYER|BROWN

DATENSCHUTZRECHTLICHE UND BETRIEBSVERFASSUNGSRECHTLICHE HERAUSFORDERUNGEN BEIM EINSATZ VON KI

25. Februar 2026

ÜBERBLICK

1. Einsatz von KI im Betrieb und in der Personalabteilung
2. Grundlagen: KI-Verordnung
3. Fragen der Mitbestimmung beim Einsatz von KI
4. KI-Rahmenbetriebsvereinbarung

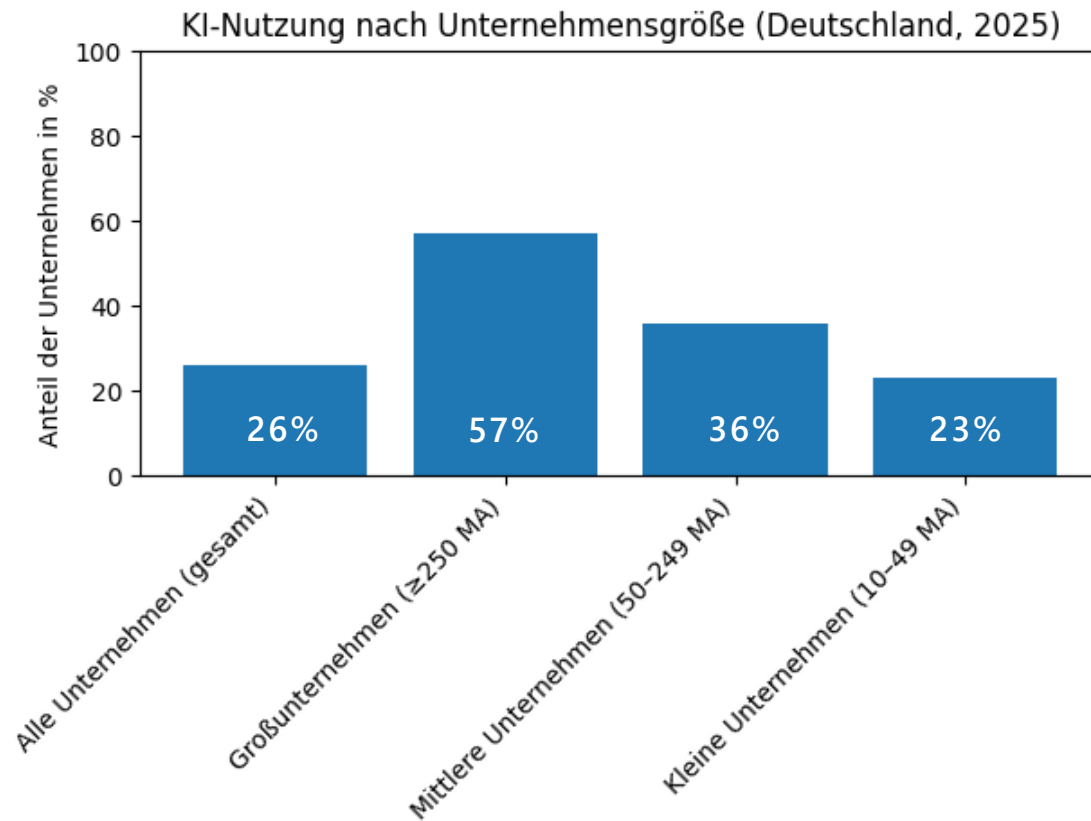
1

EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG



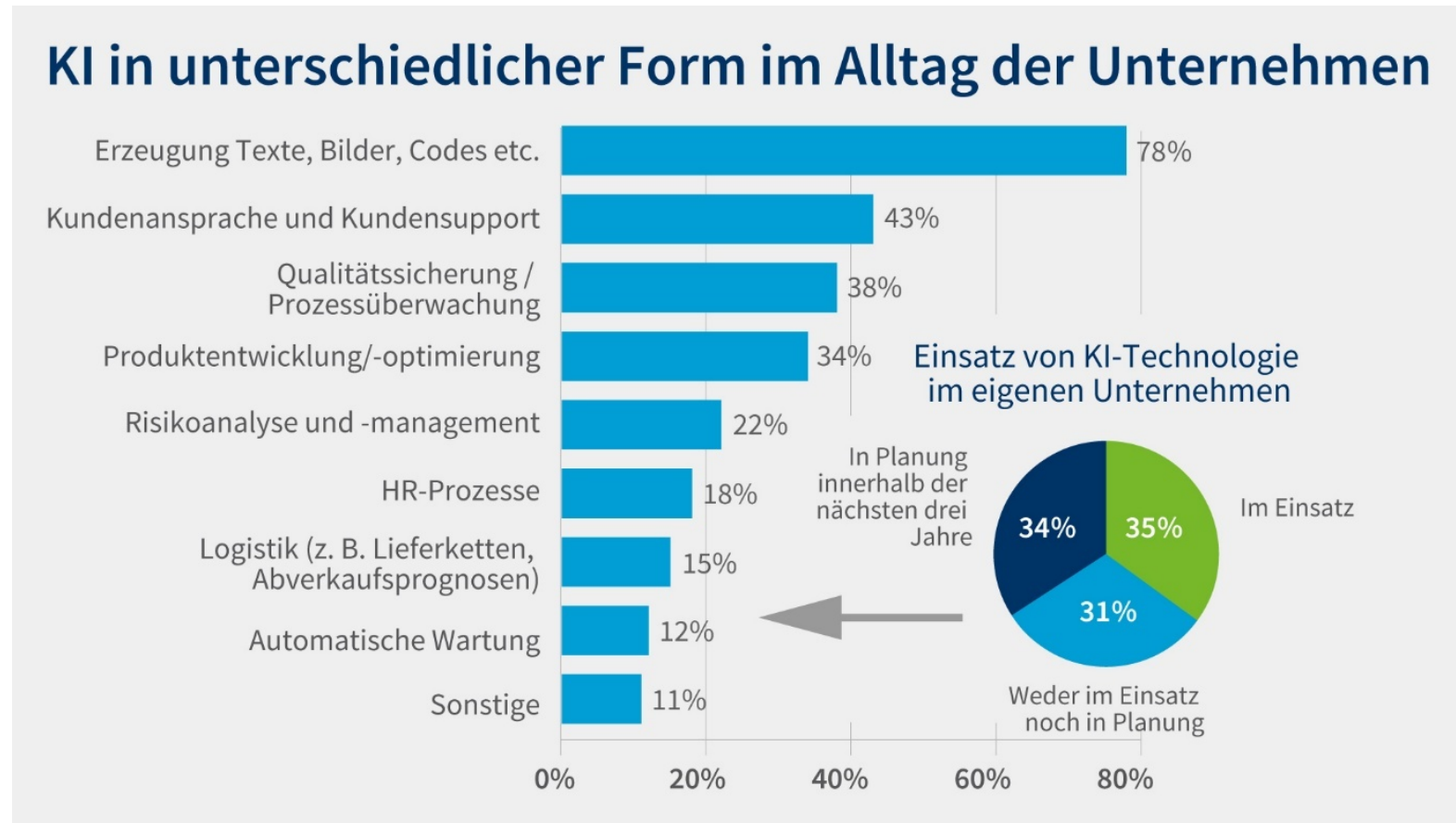
EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG (1)

- **KI im Unternehmen - die Zahlen**



EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG (2)

- **KI im Unternehmen - die Zahlen**



EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG (3)

- **Nutzung durch Beschäftigte**

- Verbot oder Erlaubnis der Nutzung von KI? Anweisung zur Nutzung von KI?
- Regelung dringend empfohlen, da bei Erlaubnis der Nutzung Risiken für das Unternehmen mit Blick auf Urheberrechte (Urheberrechte, wenn Werk ausschließlich durch KI erstellt?), Datenschutz (Hochladen personenbezogener Daten von Mitarbeitern / Kunden bei ChatGPT?) und Geschäftsgeheimnisse (Eingabe von Geschäftsgeheimnissen bei Gemini?) bestehen.
- Regelung bei Erlaubnis der Nutzung z.B.:
 - Welche Arbeitnehmergruppen dürfen für welche Aufgaben KI-Systeme nutzen? Z.B. Verbot für Auszubildende?
 - Welche KI-Systeme dürfen genutzt werden?
 - In welchem Umfang ist die Nutzung erlaubt? Z.B. zwingende Endkontrolle durch die Beschäftigten?
 - Welche Art von Daten dürfen in das KI-System eingegeben / hochgeladen werden?

EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG (4)

- **Leistungsüberwachung**

- **Produktivitätskontrolle:** KI-Tools analysieren Tastaturanschläge, überprüfen die physische Anwesenheit, kontrollieren die Einhaltung von Arbeits- und Pausenzeiten oder Arbeitsgeschwindigkeit und Ausschuss in der Produktion.
- **Emotionserkennung:** KI-gestützte Tools analysieren mittels Gesichts- oder Emotionserkennungssystemen sowie Video- oder StimmAufnahmen die mentale Verfassung der Beschäftigten, etwa besondere Aufmerksamkeit, Langeweile oder Überforderung. Auch das Verhalten gegenüber Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten kann ausgewertet werden.

- **Arbeitssicherheit**

- Einsatz von KI, um Konzentrationsschwierigkeiten oder Übermüdung bei Berufskraftfahrern oder Piloten festzustellen
- KI in Stapler erkennt menschliche Form in der näheren Umgebung und verhindert Unfälle

EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG (5)

- **Recruiting und Personalauswahl**

- **Personalbedarfsanalyse und Stellenausschreibungen:** KI analysiert Personalbedarf und erstellt automatisch Stellenausschreibungen, die auf Unternehmenswebseite und relevanten Portalen veröffentlicht werden.
- **Active Sourcing und Scraping:** KI-Systeme durchsuchen Karriereplattformen wie LinkedIn nach geeigneten Kandidaten und führen Background-Checks durch Analyse öffentlich zugänglicher Daten durch.
- **Bewerbungsmanagement:** Eingehende Bewerbungen werden anhand des Anforderungsprofils durch textliche und sprachliche Analysen vorsortiert und priorisiert.
- **Recruiting Bots:** Beantworten Fragen von Bewerbern und können Bewerbungsgespräche vereinbaren oder sogar selbstständig durchführen. Anschließend erstellen sie Rankings basierend auf Sprach- und Videoanalysen.
- **Onboarding:** KI wird für personalisierte Onboarding-Prozesse eingesetzt, führt Schulungen durch und beantwortet Fragen.

EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG (6)

- **Personalmanagement und HR-Standardprozesse**

- **Schulungen und Unterweisungen:** KI führt Schulungen durch, etwa im Arbeitsschutz. Videos werden automatisch in andere Sprachen übersetzt, wobei Mimik und Lippenbewegungen angepasst werden. Durch Gamification und Storytelling wird die Anwenderfreundlichkeit erhöht.
- **Einsatz- und Urlaubsplanung:** Mithilfe von KI werden Einsatz- und Urlaubspläne erstellt und optimiert, was gerade in großen Unternehmen zu erheblichen Prozessverbesserungen führt.
- **Dokumentenerstellung:** KI erstellt weitgehend automatisiert Arbeitsverträge, Aufhebungsverträge und Arbeitszeugnisse.
- **Chatbots:** Diese beantworten im laufenden Arbeitsverhältnis regelmäßig wiederkehrende Fragen, erläutern Details der Lohnabrechnung, Unternehmensrichtlinien oder Urlaubs- und Krankschreibungsfragen. Da Chatbots rund um die Uhr verfügbar sind, wird auf Unternehmensseite Zeit eingespart.

EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG (7)

- **Vorteile des KI-Einsatzes**

- Effizientere und (in der Theorie) objektivere Ergebnisse
- Zeit- und Kostenersparnisse
- Möglichkeit eines 24/7-Einsatzes
- KI kann große Datensätze in kürzester Zeit analysieren und auswerten, was bei der Vorsortierung von Bewerbungen besonders hilfreich ist.
- Personalabteilungen werden entlastet und Bewerbern kann eine verbesserte Anwendererfahrung durch Echtzeitantworten geboten werden.

EINSATZ VON KI IM BETRIEB UND IN DER PERSONALABTEILUNG (8)

Zusammenfassende Bewertung der Effizienzgewinne

HR-Bereich	Effizienzgewinne	Begründung
Recruiting/Personalauswahl	Sehr hoch	Automatisierte Analyse großer Datenmengen in kürzester Zeit; 24/7-Verfügbarkeit von Recruiting Bots; Echtzeit-Antworten für Bewerber
Einsatz-/Urlaubsplanung	Hoch	Erhebliche Prozessverbesserungen besonders in großen Unternehmen
Dokumentenerstellung	Hoch	Nahezu finale Dokumente durch wenige Stichwort-Eingaben
HR-Chatbots	Mittel bis hoch	Zeitersparnis durch Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit und Beantwortung von Standardfragen
Schulungen	Mittel	Automatische Übersetzungen und verbesserte Anwenderfreundlichkeit

2

GRUNDLAGEN – DIE KI- VERORDNUNG



GRUNDLAGEN – DIE KI-VERORDNUNG (1)

- KI-Verordnung (AI-Act) = Verordnung (EU) 2024/1689 vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz
- Ziel: Schaffung eines einheitlichen Rechtsrahmens für Entwicklung, Inverkehrbringen, Inbetriebnahme und Nutzung von KI-Systemen in der EU, um vertrauenswürdige, menschenzentrierte KI zu fördern und Grundrechte zu schützen (Art. 1).
- Unmittelbare Geltung in allen Mitgliedstaaten, kein Umsetzungsgesetz erforderlich
- Geltung (Art. 113) grundsätzlich ab dem **2. August 2026**, aber:
 - Verbote und allgemeine Bestimmungen (Kapitel I und II) gelten bereits ab dem **2. Februar 2025**.
 - Governance-Struktur, GPAI-Pflichten und Sanktionen (Kapitel III Abschnitt 4, Kapitel V, Kapitel VII und Kapitel XII sowie Art. 78, mit Ausnahme des Art. 101) gelten ab dem **2. August 2025**.
 - Bestimmte Pflichtteile zu Hochrisiko-Systemen (Art. 6 Absatz 1) gelten ab dem **2. August 2027**.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (2)

- Für wen gilt die KI-VO (Art. 2)?
 - Sie gilt für Anbieter und Betreiber in der EU sowie in Drittstaaten, wenn die KI-Ausgabe in der EU verwendet wird.
 - „**Anbieter**“: Eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System oder ein KI-Modell mit allgemeinem Verwendungszweck entwickelt / entwickeln lässt und es unter ihrem eigenen Namen / ihrer Handelsmarke in Verkehr bringt oder das KI-System unter ihrem eigenen Namen / ihrer Handelsmarke in Betrieb nimmt.
 - „**Betreiber**“: Eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System in eigener Verantwortung im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit verwendet.
 - Erfasst sind auch Einführer, Händler, Produkthersteller mit KI-Komponenten sowie betroffene Personen in der EU.
 - Ausnahmen bestehen u. a. für ausschließlich militärische / nationale Sicherheitszwecke und Forschung.
 - Datenschutzrecht (DSGVO, BDSG) gilt parallel und ist immer dann relevant, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (3)

- „**KI-System**“: ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grad 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 (Art. 3).
- Regelungen der KI-Verordnung, die insbesondere relevant für Arbeitgeber sind:
 - Verbote inakzeptabler Praktiken (Art. 5)
 - Strenge Anforderungen an Hochrisiko-KI (Art. 6 bis 49)
 - Transparenzpflichten (Art. 50)
 - Rechte der Betroffenen (Art. 85 ff.)
 - Sanktionen (Art. 99 ff.)

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (4)

- Verbote inakzeptabler Praktiken mit Relevanz für Arbeitgeber (Art. 5)
 - Verbot der Ausnutzung von Schwächen/Vulnerabilitäten bestimmter Personen(gruppen), z. B. Minderjährige oder Personen mit Behinderungen, etwa durch Gestaltung von Nutzeroberflächen, die deren Entscheidungsfreiheit wesentlich beeinträchtigt (Art. 5 Abs. 1 Buchst. b).
 - Verbot des Social-Scoring, also die Bewertung des Vertrauens/Scores von Personen über längere Zeiträume auf Basis ihres Verhaltens oder persönlicher Merkmale mit nachteiligen Konsequenzen (Art. 5 Abs. 1 Buchst. c).
 - Verbot der Emotionserkennung am Arbeitsplatz, d. h. KI-Systeme, die Emotionen von Beschäftigten erfassen/ableiten (Ausnahme: medizinische oder sicherheitstechnische Zwecke) (Art. 5 Abs. 1 Buchst. f).
- Reichweite: Die Verbote betreffen Inverkehrbringen, Inbetriebnahme und Nutzung solcher Systeme - auch durch Arbeitgeber als Betreiber/Nutzer.
- Zeitliche Anwendung: Ab 2. Februar 2025 verbindlich (Art. 113).

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (5)

- Anforderungen an **Hochrisiko-KI-Systeme** (Art. 8 bis 15) – richtet sich v.a. an Anbieter
 - Hochrisiko-Systeme unterliegen u. a. Anforderungen zu Risikomanagement, Datenqualität/Daten-Governance, technischer Dokumentation, Protokollierung, Transparenz, menschlicher Aufsicht, Robustheit/Genauigkeit und Cybersicherheit (Art. 9-15).
 - Anbieter müssen Betriebsanleitungen für die Betreiber der KI-Systeme bereitstellen, diese informieren u. a. über Zweck, Grenzen, Datenanforderungen und Aufsichtskonzepte - relevant für die ordnungsgemäße Nutzung durch den Betreiber (Art. 13).
- Die Pflichten der Anbieter und Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen und anderer Beteiligter sind in Art. 16 bis 27 geregelt. Die meisten Regelungen richten sich an die Anbieter (u.a. Qualitätsmanagementsystem, Dokumentationspflichten, Korrekturpflichten, Zusammenarbeit mit Behörden, etc.).
- Für Unternehmen, die KI-Systemen lediglich nutzen wollen – also Betreiber, aber keine Anbieter sind – finden sich die zentralen Regelungen in **Art. 26 und Art. 27**.
- **Art. 25** regelt den Sonderfall, dass ein Betreiber den Anbieterpflichten unterliegt.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (6)

- Relevante Hochrisiko-KI in der Personalabteilung - Anhang III Nr. 4 zur KI-Verordnung:
 - KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um
 - gezielte Stellenanzeigen zu schalten,
 - Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und
 - Bewerber zu bewerten.
 - KI-Systeme, die bestimmungsgemäß
 - für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen,
 - für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder
 - für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden soll.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (7)

- Was regelt die KI-VO konkret für Betreiber (Nutzer) von Hochrisiko-KI?
 - Bestimmungsgemäße Nutzung, Art. 26 Abs. 1: Treffen geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die KI-Systeme entsprechend beigefügten Betriebsanleitungen, mit geeigneter menschlicher Aufsicht und auf Basis transparenter Informationen genutzt werden.
 - Menschliche Aufsicht, Art. 26 Abs. 2: Natürlichen Personen, die über die erforderliche Kompetenz (Art. 4 KI-Kompetenz), Ausbildung und Befugnis verfügen und die erforderliche Unterstützung erhalten, wird die menschliche Aufsicht übertragen.
 - Pflicht zur Überwachung bleibt aber beim Betreiber des KI-Systems, Art. 26 Abs. 3.
 - Pflicht sicherzustellen, dass die Eingabedaten der Zweckbestimmung des Hochrisiko-KI-Systems entsprechen und ausreichend repräsentativ sind, Art. 26 Abs. 4.
 - Meldepflichten, Art 26 Abs. 5: Betreiber müssen Anbieter oder Händler und die Marktüberwachungsbehörde informieren, sowie die Verwendung des KI-Systems aussetzen, sofern sie Risiken für die Gesundheit oder Sicherheit oder Grundrechte von Personen bergen.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (8)

- Was regelt die KI-VO konkret für Betreiber (Nutzer) von Hochrisiko-KI?
 - Protokolle sind mindestens sechs Monate aufzubewahren, Art. 26 Abs. 6.
 - **Information der Arbeitnehmervvertretungen und betroffener Beschäftigten, Art. 26 Abs. 7:** Vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz informieren Betreiber, die Arbeitgeber sind, Arbeitnehmervvertreter und betroffene Arbeitnehmer darüber, dass sie der Verwendung des Hochrisiko-KI-Systems unterliegen werden. (Außerdem Mitbestimmungsrechte, z.B. nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG!)
 - Datenschutz-Folgenabschätzung, Art. 26 Abs. 9: Die Betreiber verwenden ggf. die dem KI-System beigefügten Betriebsanleitungen, um ihrer Pflicht zur Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß DSGVO nachzukommen.
 - **Information betroffener Personen, Art. 26 Abs. 11:** Information der Betroffenen, falls KI-Systeme die Person betreffende Entscheidungen treffen oder bei solchen Entscheidungen Unterstützung leisten, darüber, dass sie der Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems unterliegen.
 - Pflicht zur Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden, Art. 26 Abs. 12.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (9)

- Was regelt die KI-VO konkret für Betreiber (Nutzer) von Hochrisiko-KI?
 - Grundrechte-Folgenabschätzung (GRFA), Art. 27:
 - Vor Erstnutzung müssen bestimmte Betreiber (Einrichtungen des öffentlichen Rechts, private Einrichtungen, die öffentliche Dienste erbringen und Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen zur Kreditwürdigkeitsprüfung / Bonitätsbewertung, zur Risikobewertung / Preisbildung für Lebens- und Krankenversicherungen) eine Abschätzung der Auswirkungen, die die Verwendung eines solchen Systems auf die Grundrechte haben kann, durchführen.
 - GRFA umfasst Beschreibung des Einsatzkontexts, Zeitraum und Häufigkeit der Nutzung, betroffener Personen / -gruppen, Schadensrisiken für die betroffenen Personen, menschliche Aufsichtsmaßnahmen, Maßnahmen im Falle des Eintritts von Risiken und Beschwerdewege.
 - GRFA ist zu aktualisieren bei relevanten Änderungen.
 - Marktüberwachungsbehörde ist nach Durchführung zu unterrichten.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (10)

- Was regelt die KI-VO konkret für Betreiber (Nutzer) von Hochrisiko-KI?
 - Sonderfall – der Betreiber wird zum Anbieter, Art. 25:
 - Händler, Einführer, Betreiber oder sonstige Dritte können zum Anbieter eines Hochrisiko-KI-Systems werden und dann den weitreichenden Anbieterpflichten nach Art. 16 unterliegen. Das passiert in folgenden Fällen:
 - Wenn sie ein bereits in Verkehr gebrachtes oder in Betrieb genommenes Hochrisiko-KI-System mit ihrem Namen oder ihrer Handelsmarke versehen;
 - Wenn sie eine wesentliche Veränderung eines Hochrisiko-KI-Systems vornehmen (und das KI-System weiterhin ein Hochrisiko-KI-System bleibt);
 - Wenn sie die Zweckbestimmung eines KI-Systems, das nicht als hochriskant eingestuft wurde, so verändern, dass das betreffende KI-System zu einem Hochrisiko-KI-System wird. (Z.B. Nutzung von ChatGPT zur Auswertung von Bewerbungen.)

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (11)

- Transparenzpflichten bei Mensch-Maschine-Interaktion und bei KI-generierten Inhalten, Art. 50:
 - KI-Systeme, die für die direkte Interaktion mit natürlichen Personen bestimmt sind, müssen so konzipiert und entwickelt werden, dass die Personen informiert werden, dass sie mit einem KI-System interagieren, es sei denn, dies ist offensichtlich.
 - Es muss sichergestellt werden, dass KI-Systeme die synthetische Audio-, Bild-, Video- oder Textinhalte erzeugen, als künstlich erzeugt oder manipuliert erkennbar sind.
 - Die Betreiber eines Emotionserkennungssystems oder eines Systems zur biometrischen Kategorisierung müssen die davon betroffenen natürlichen Personen über den Betrieb des Systems informieren.
 - Information muss spätestens zum Zeitpunkt der ersten Interaktion oder Aussetzung und in klarer und eindeutiger Weise bereitgestellt werden.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (12)

- Recht auf Beschwerde bei einer Marktüberwachungsbehörde, Art. 85:
 - Jede natürliche oder juristische Person, die Grund zu der Annahme hat, dass gegen die Bestimmungen der KI-Verordnung verstoßen wurde, kann bei der betreffenden Marktüberwachungsbehörde Beschwerde einreichen.
- Recht auf Erläuterung der Entscheidungsfindung im Einzelfall, Art. 86:
 - Personen, die von einer Entscheidung betroffen sind, die der Betreiber auf der Grundlage der Ausgaben eines Hochrisiko-KI-Systems getroffen hat und die rechtliche Auswirkungen hat oder sie in ähnlicher Art erheblich auf eine Weise beeinträchtigt, die ihrer Ansicht nach ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre Grundrechte beeinträchtigt, haben grundsätzlich das Recht, vom Betreiber eine klare und aussagekräftige Erläuterung zur Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess und zu den wichtigsten Elementen der getroffenen Entscheidung zu erhalten.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (13)

- Sanktionen, Art. 99, Art. 101, insbesondere Geldbußen:
 - Bei Verstoß gegen Art. 5 (verbotene KI-Praktiken) - bis zu EUR 35.000.000 oder – im Falle von Unternehmen – von bis zu 7 % des gesamten weltweiten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres, je nachdem, welcher Betrag höher ist.
 - Bei sonstigen Verstößen (z.B. gegen Pflichten der Anbieter gemäß Art. 16, gegen Pflichten der Betreiber gemäß Art. 26, gegen Transparenzpflichten für Anbieter und Betreiber gemäß Artikel 50) - bis zu EUR 15.000.000 oder – im Falle von Unternehmen – von bis zu 3 % des gesamten weltweiten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres, je nachdem, welcher Betrag höher ist.

GRUNDLAGEN - DIE KI-VERORDNUNG (14)

- Bei der Entscheidung, ob eine Geldbuße verhängt wird, und in welcher Höhe, werden gemäß Art. 99 alle relevanten Umstände der konkreten Situation sowie ggf. Folgendes berücksichtigt:
 - Art, Schwere und Dauer des Verstoßes und seine Folgen, unter Berücksichtigung des Zwecks des KI-Systems sowie der Zahl der betroffenen Personen und des Ausmaßes des von ihnen erlittenen Schadens;
 - ob demselben Akteur bereits von anderen Behörden für denselben Verstoß Geldbußen auferlegt wurden;
 - Größe, Jahresumsatz und Marktanteil des Akteurs;
 - andere erschwerende oder mildernde Umstände, wie etwa erlangte finanzielle Vorteile oder vermiedene Verluste;
 - Grad der Zusammenarbeit mit den Behörden, um den Verstoß abzustellen und nachteilige Auswirkungen des Verstoßes abzumildern;
 - Grad der Verantwortung unter Berücksichtigung der ergriffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen;
 - Art und Weise, wie der Verstoß den Behörden bekannt wurde, insbesondere ob und in welchem Umfang der Akteur den Verstoß gemeldet hat;
 - Vorsätzlichkeit oder Fahrlässigkeit des Verstoßes;
 - alle Maßnahmen, die ergriffen wurden, um den Schaden, der den betroffenen Personen zugefügt wird, zu mindern.

3

FRAGEN DER MITBESTIMMUNG BEIM EINSATZ VON KI



FRAGEN DER MITBESTIMMUNG BEIM EINSATZ VON KI (1)

- **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats - Überblick**
 - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Leistungs- und Verhaltenskontrolle
 - § 90 BetrVG: Planung technischer Anlagen
 - § 95 BetrVG: Auswahlrichtlinien
 - § 80 BetrVG: Informationsanspruch
 - § 111 BetrVG: Betriebsänderung

FRAGEN DER MITBESTIMMUNG BEIM EINSATZ VON KI (2)

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 6: Leistungs- und Verhaltenskontrolle**
 - Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Nach der Rechtsprechung genügt bereits die **objektive Eignung zur Überwachung** – eine Überwachungsabsicht des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.
 - Wichtige Einschränkung: Das Arbeitsgericht Hamburg hat am 16. Januar 2024 entschieden, dass kein Mitbestimmungsrecht besteht, wenn Beschäftigte KI-Anwendungen **freiwillig über private Accounts** nutzen und der **Arbeitgeber keinen Zugriff** auf die gesammelten Daten hat.

FRAGEN DER MITBESTIMMUNG BEIM EINSATZ VON KI (3)

- **§ 90: Planung technischer Anlagen**

- § 90 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 BetrVG: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von KI unterrichten, **alle erforderlichen Unterlagen vorlegen und** mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten so rechtzeitig beraten, dass Vorschläge und Bedenken bei der Planung berücksichtigt werden können.

- **§ 95: Auswahlrichtlinien**

- Der neue Absatz 2a des § 95 BetrVG stellt klar, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen auch dann gelten, **wenn bei der Aufstellung dieser Richtlinien KI zum Einsatz kommt.**

- **§ 80: Hinzuziehung eines Sachverständigen**

- Muss der Betriebsrat die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen, **gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.** Allerdings müssen sich Betriebsrat und Arbeitgeber weiterhin über die Person des Sachverständigen und die Kosten einigen.

FRAGEN DER MITBESTIMMUNG BEIM EINSATZ VON KI (4)

- **§ 111: Betriebsänderung**

- **Grundlegende Änderung der Betriebsanlagen** (§ 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG): Umfassende Einführung von KI-gestützten IT-Systemen, die erhebliche Bedeutung für den gesamten Betriebsablauf haben. Unter Betriebsanlagen sind nicht nur Produktionsanlagen, sondern auch IT-Systeme zu verstehen.
- **Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation** (§ 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG): Wenn durch KI der Betriebsaufbau hinsichtlich der Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche umgewandelt wird.
- **Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren** (§ 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG): Wenn KI die Art und Weise der Arbeitserbringung fundamental verändert, z.B. durch Automatisierung bisher manueller Prozesse oder durch Ersetzung menschlicher Entscheidungen durch KI-Entscheidungen. Die Methode muss nicht für die Branche, sondern für den konkreten Betrieb neu sein.
- **Einschränkung wesentlicher Betriebsteile** (§ 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG): Wenn wegen KI-Einführung erheblicher Personalabbau erfolgt.

4

KI-RAHMENBETRIEBS- VEREINBARUNG



KI-RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG (1)

- **Zielsetzung**

- Grundlegende Regelung des KI-Einsatzes im Unternehmen
- Verbindlicher Rahmen für Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Wahrung der Beschäftigteninteressen bei digitaler Transformation
- Schaffung von Rechtssicherheit und Transparenz
- Vereinfachte und beschleunigte Einführung neuer Systeme mittels „Anwendungsbogens“
 - Auf korrekte „Verzahnung“ mit anderen Regelwerken achten, wie z.B. Rahmen-BV IT

KI-RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG (2)

- **Typische Regelungen**

- Begriffsbestimmungen
 - Präzise KI-Definition orientiert an EU-KI-Verordnung
- Einführungsverfahren für neue KI-Systeme
 - Planungsphase: Frühzeitige BR-Information über System, Funktionsweise, Einsatzzweck
 - Prüfungsphase: Gemeinsame Risikoabschätzung (Datenschutz, Diskriminierung, Auswirkungen auf Arbeitsplätze)
 - Ggf. Erprobungsphase: Zeitlich und/oder im Umfang begrenztes Pilotprojekt
 - Implementierungsphase nach erfolgreichem Test
 - Ggf. abgestuftes Beteiligungsverfahren, je nach Klassifizierung des KI-Systems

KI-RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG (3)

- Datenschutz und Persönlichkeitsrechte: Strikte Einhaltung der DSGVO-Grundsätze
 - Datenminimierung
 - Zweckbindung
 - Transparenz
 - Regelung zu Datenerhebung, Speicherdauer und Zugriffsrechten
 - Beachtung von Art. 22 DSGVO (Verbot automatisierter Einzelentscheidungen)
 - Gewährleistung der Betroffenenrechte (Auskunft, Berichtigung, Löschung)

KI-RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG (4)

- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
 - Klare Grenzen für Leistungs- und Verhaltenskontrolle definieren
 - Ausdrücklicher Ausschluss bestimmter Nutzungsarten:
 - Kontinuierliche Überwachung
 - Erstellung individueller Leistungsprofile
 - KI-Bewertungen als alleinige Grundlage für Personalentscheidungen
 - Verbot verdachtsunabhängiger Auswertung individueller Verhaltensdaten

KI-RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG (5)

- Diskriminierungsfreiheit und algorithmische Fairness
 - Risiko: Diskriminierende Ergebnisse durch voreingenommene Trainingsdaten (Bias)
 - Maßnahmen zur algorithmischen Fairness:
 - Regelmäßige Audits auf Diskriminierungspotenziale
 - Dokumentation von Trainingsdaten und Algorithmen
 - Verpflichtung zur Beseitigung erkannter Verzerrungen
 - Besondere Sensibilität bei Recruiting, Beförderung, Leistungsbeurteilung
- Menschliche Kontrolle und Letztentscheidung
 - Wesentlicher Grundsatz: Menschliche Kontrolle
 - KI-Systeme nur unterstützend einsetzen
 - Finale Entscheidungen (insb. personalrelevant) stets durch Menschen
 - Möglichkeit zur Überprüfung und Korrektur von KI-Empfehlungen

KI-RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG (6)

- Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
 - KI verändert Arbeitsabläufe und Anforderungsprofile
 - Regelungen zur Qualifizierung:
 - Schulungen im Umgang mit neuen Systemen
 - Weiterbildung bei veränderten Tätigkeitsprofilen
 - Umschulungsangebote bei Arbeitsplatzwegfall
 - Festschreibung eines Qualifizierungsanspruchs
 - Freistellung für Qualifizierungsmaßnahmen

KI-RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG (7)

- Beschäftigungssicherung
 - Adressierung der Sorge vor Arbeitsplatzverlust
 - Mögliche Regelungen / Forderungen:
 - Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen (befristet)
 - Zusagen zur internen Weitervermittlung
 - Frühzeitige BR-Einbindung bei drohenden personellen Auswirkungen
- Externe Sachverständige und Hinzuziehungsrechte
 - Hinzuziehungsrecht nach § 80 Abs. 3 BetrVG
 - Mögliche Konkretisierungen: Budgets für externe Beratung, Kriterien für Sachverständigen-Hinzuziehung, gemeinsamer Expertenpool, technische Audits durch unabhängige Dritte

KI-RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG (8)

- Konfliktlösung und Einigungsstelle
 - Abgestuftes Eskalationsmodell: Verhandlungen auf Arbeitsebene, Gespräche auf Leitungsebene, Anrufung der Einigungsstelle
- Evaluation und Anpassung
 - Rasante Weiterentwicklung von KI-Technologien
 - Mechanismen zur regelmäßigen Überprüfung und Anpassung
 - Empfehlung: Paritätisch besetzter KI-Ausschuss
 - Überwachung der Umsetzung
 - Auswertung von Erfahrungen
 - Identifikation von Anpassungsbedarfen
 - Jährliche Evaluation mit Berichterstattung an BR und Geschäftsleitung

Fragen?



VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!



COUNSEL
BJÖRN VOLLMUTH

FRANKFURT +49 69 7941 2401
BVOLLMUTH@MAYERBROWN.COM



COUNSEL
VANESSA KLESY

FRANKFURT +49 69 7941 1283
VKLESY@MAYERBROWN.COM

DISCLAIMER

These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.

The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.

You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.

