

# Update Künstliche Intelligenz: Wie die KI-Verordnung spätestens 2026 Ihre Personalstrategie transformiert



Zukunftsallianz  
Maschinenbau

fit for future markets

Zukunftsallianz Maschinenbau

Johanna Reiland & Christian von Bühler

3. September 2025 (Teil 1)

17. September 2025 (Teil 2)



## Teil 1 - Inhaltsübersicht

01	<b>Update zu KI &amp; HR</b> (Chancen & Risiken, Stand der Regulatorik und KI-Trends)	[2-7]
02	<b>Refresher: KI-Regulatorik</b> (KI-System, Rollen, Risikoklassen und Sanktionen)	[8-12]
03	<b>Vertiefung: Verbotene KI-Praktiken im Personalbereich</b>	[13-16]
04	<b>Vertiefung: Hochrisiko-KI, insb. im Personalbereich</b>	[17-23]

---

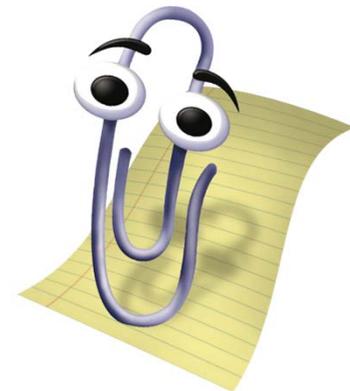


Bild: Microsoft

# 1

## Update zu KI & HR



## HR & KI | Chancen und Risiken beim Einsatz von KI



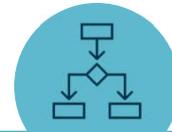
Effizienz steigern



Objektive  
Ergebnisse



Optimierung  
Mitarbeiterleistung



Unterstützung der  
Entscheidungen



Rund-um-die-Uhr  
Service



Diskriminierung



Ethik



Datenschutz



Kosten



Risikomanagement

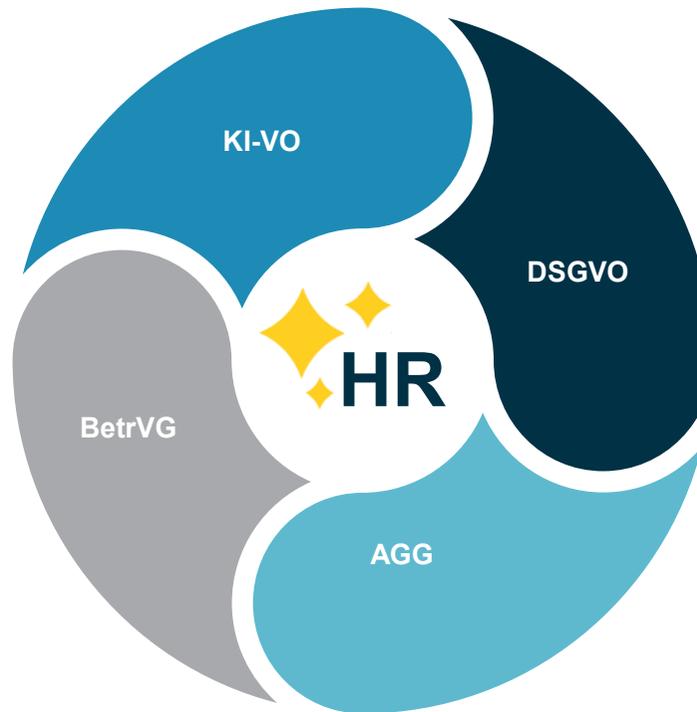
# HR & KI | Übersicht zu rechtlichen Schnittstellen

## KI-VO

- **Risikoqualifizierung**
- **Rolle(n) bestimmen**
- **Maßnahmen und Umsetzung**
- ✓ Umfassende Pflichten bei Hochrisiko-KI
- ✓ Transparenzpflichten
- ✓ Dokumentationspflichten

## BetrVG

- **Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG**  
Insb. Ordnung im Betrieb und technische Einrichtungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- **Unterrichtungsrecht und Sachverständige**  
Umfassendes Unterrichtsrecht (§ 90 Abs. 1 BetrVG) und Recht auf einen Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 KI-VO)
- **Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG)**  
BR-Befugnisse bei KI im Bewerbungsverfahren



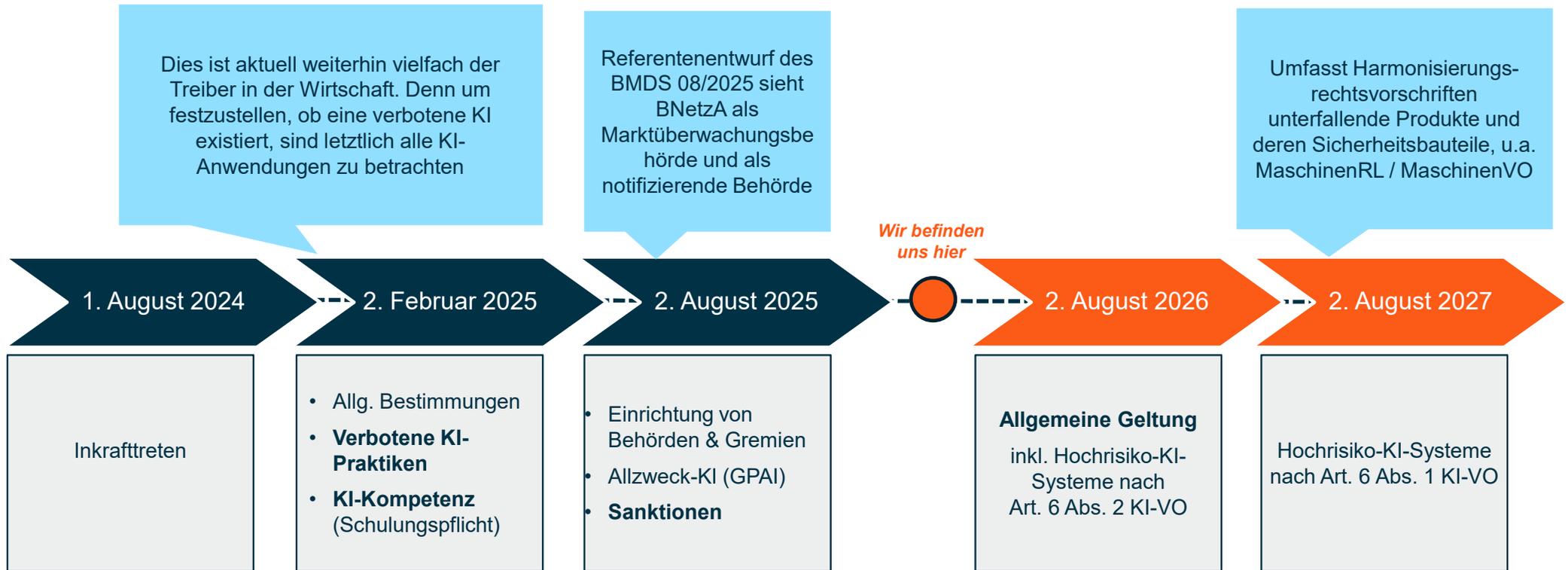
## DSGVO

- **Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung**
- ✓ Rechtfertigung für umfangreichere Datenverarbeitung
- ✓ Vermeidung automatisierter Entscheidungsfindung
- **Dokumentationserfordernisse**
- ✓ Datenschutzhinweise anpassen
- ✓ Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten anpassen
- ✓ Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA)

## AGG

- **Diskriminierungsverbote**  
Der Einsatz von KI kann bewusst oder unbewusst zu Diskriminierung führen
- **Dokumentation und Nachweis**  
KI-Governance-Prozess muss nachweisbar Diskriminierung vorbeugen und es HR ermöglichen Diskriminierung zu erkennen

# KI-VO | Update: Stand der Regulatorik



# KI-Trend | Die Entwicklung vom Chatbot zum KI-Agenten

## Chatbot



KI-Modell  
(GPAI)

- Text- oder sprachbasierte Systeme zur Simulation menschenähnlicher Kommunikation
- Training anhand großer Datensätze auf Basis vordefinierter Parameter



## KI-Assistenz (agentische KI)

- Unterstützung von Nutzern, z.B. durch Erkennung und Übernahme repetitiver Tätigkeiten
- Autonome Aufgabenerledigung basierend auf definierten Eingabeaufforderungen
- Begrenzte Fähigkeit sich selbst zu verbessern (weiterlernen)
- Der Mensch behält die Kontrolle über die Tätigkeit der KI-Assistenz



## KI-Agent



# KI-Trend | KI-Agenten

## Merkmale von KI-Agenten

- Nicht in der KI-VO definiert
- Weiterentwickelte, fortgeschrittene Form von KI
- Kann Werkzeuge einsetzen und Schnittstellen nutzen um komplexe Aufgaben ohne menschliches Eingreifen zu erfüllen

Der KI-Agent kann z.B.

- eigenständig entscheiden welche Maschine in der Produktion zum Einsatz kommt und Wartungen bei Maschinen initiieren
- Anweisungen an Mitarbeiter erteilen und das Direktionsrecht des Arbeitgebers ausüben

## Regulierung und Haftung

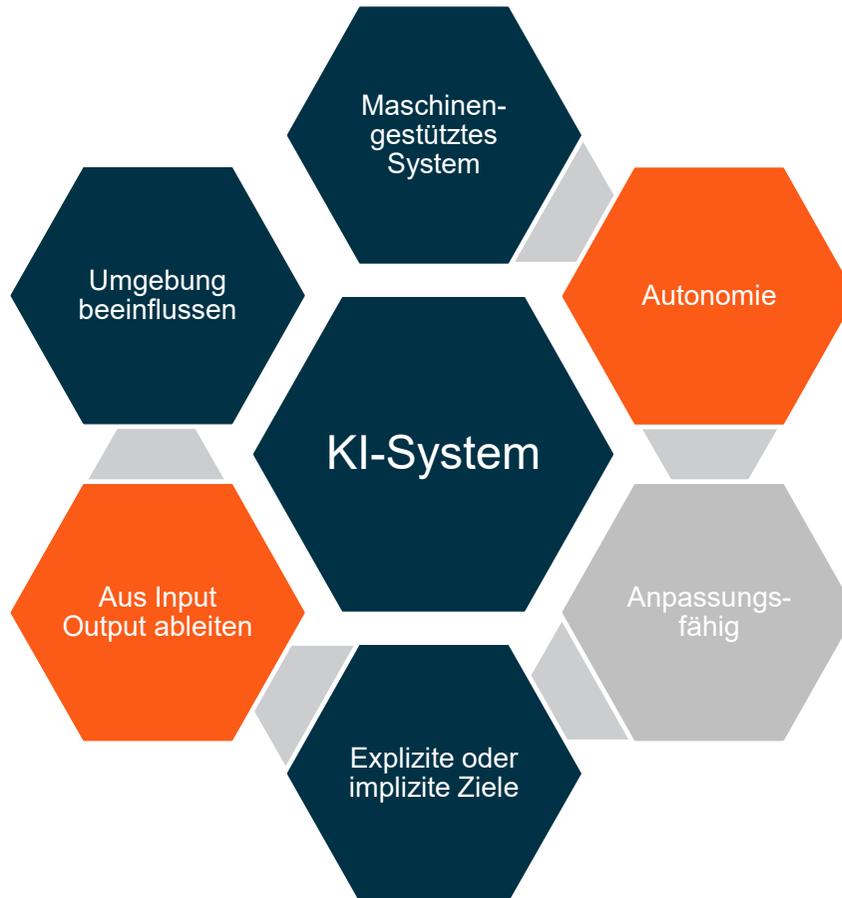
- KI-VO enthält keine Regeln für hoch-autonome KI-Agenten; nur die „menschliche Aufsicht“ muss an den Autonomiegrad angepasst sein
- Erhöhung des Risikos und ggfs. der Risikokategorie durch weniger lückenlose menschliche Kontrolle
- Handlungen des KI-Agenten werden Unternehmen zugerechnet; es entstehen Haftungsketten beteiligter Akteure
- Empfehlung: Umfassende technische und organisatorische Sicherheitsmechanismen etablieren



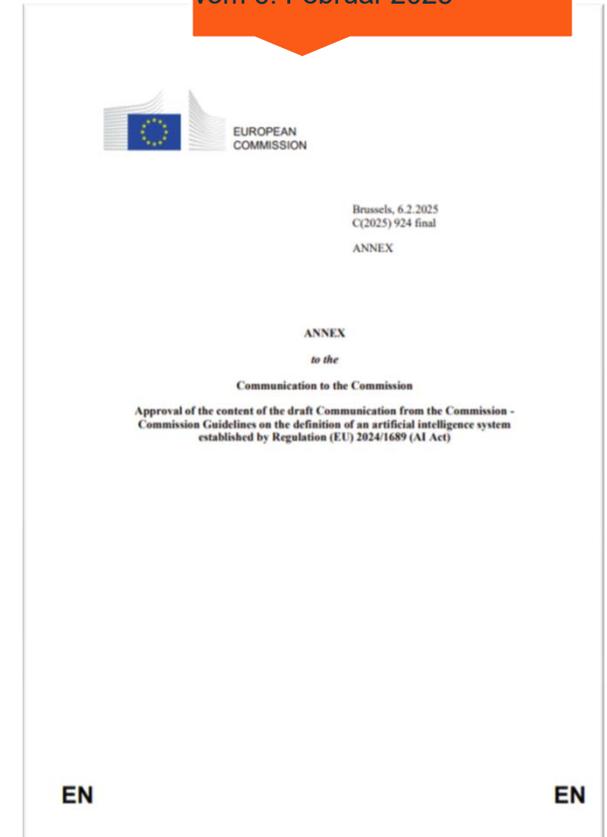
# 2 Refresher: KI-Regulatorik



# KI-VO | KI-Systeme erkennen (Definition der KI-VO)



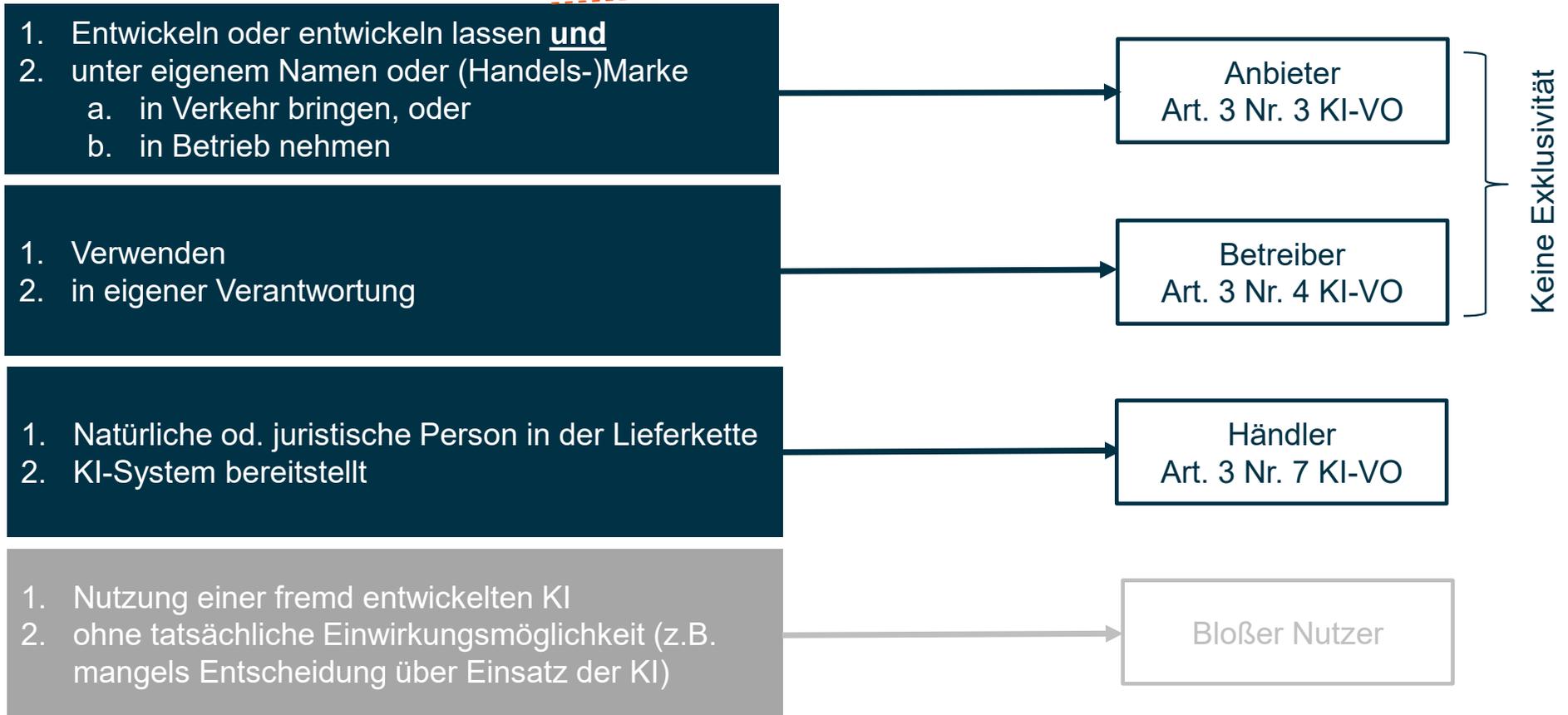
**Aktuell:** Leitlinie der Kommission zur KI-Definition vom 6. Februar 2025



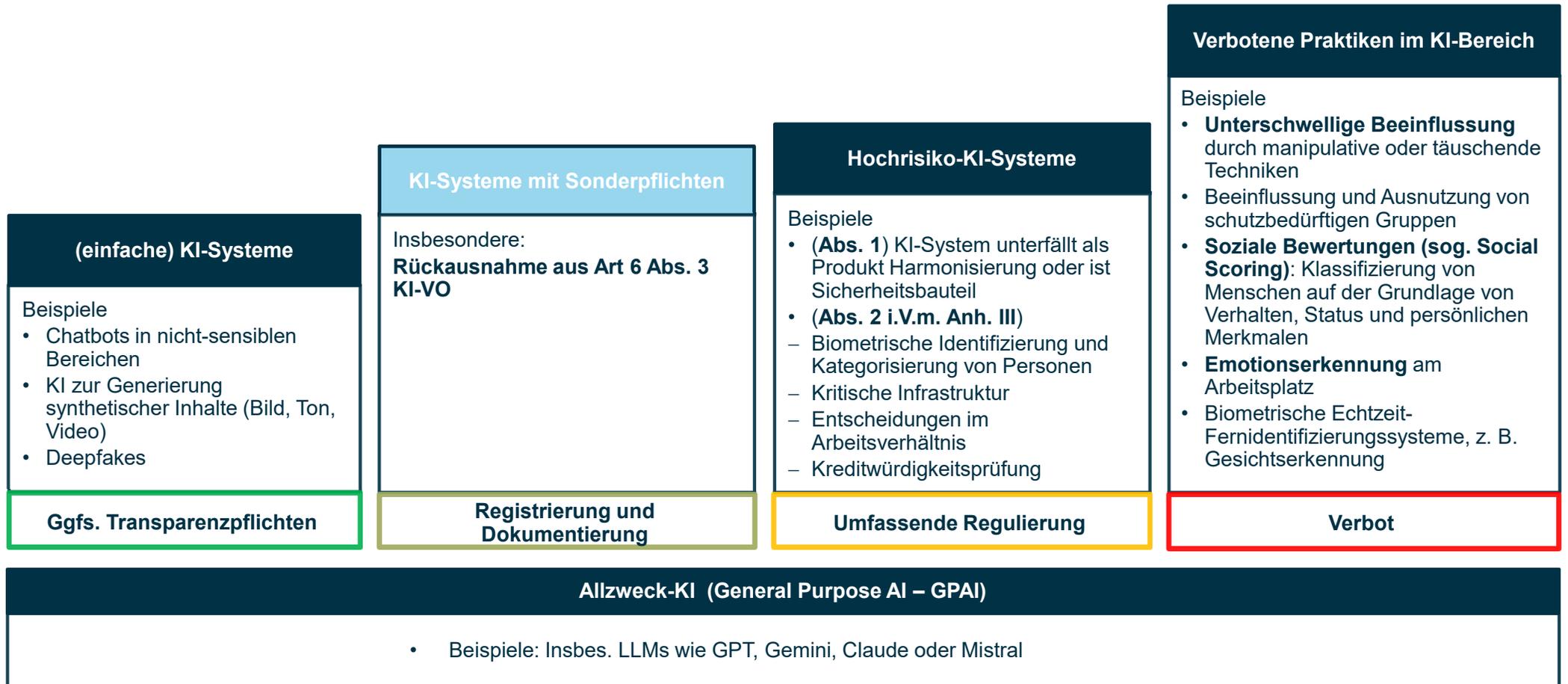
# KI-VO | Zentrale Rollen unter der KI-VO



**Empfehlung:** Kriterienkatalog für das Überschreiten der „Entwicklungsschwelle“ festlegen



# KI-VO | Risikobasierter Ansatz der KI-VO



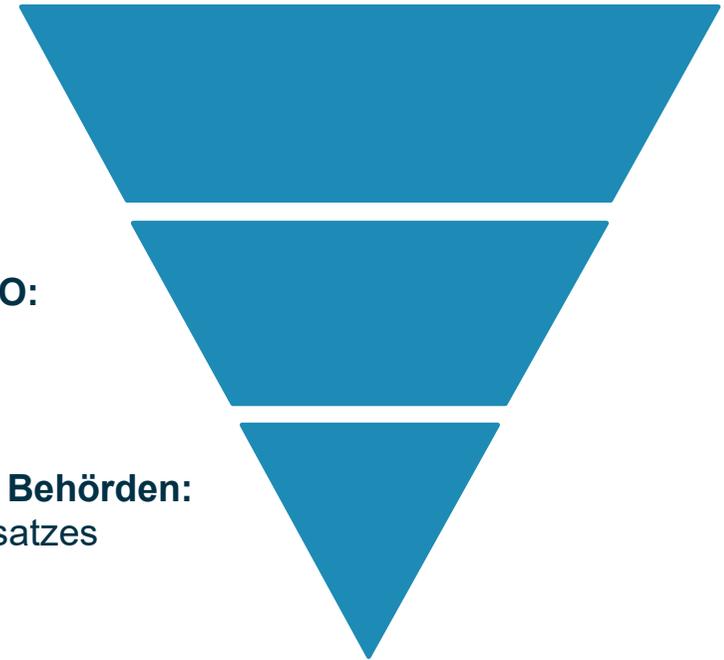
# KI-VO | Sanktionierungsmodell („warum ist das wichtig?“)

## Art. 99 KI-VO:

1. **Verstöße im Zusammenhang mit verbotenen KI-Praktiken:**  
Bis zu 35 Mio. Euro oder 7% des Jahresumsatzes

2. **Verstöße gegen sonstige Verpflichtungen aus der KI-VO:**  
Bis zu 15 Mio. Euro oder 3% des Jahresumsatzes

3. **Fehlinformation von notifizierten Stellen / Behörden:**  
Bis zu 7,5 Mio. Euro oder 1% des Jahresumsatzes



- **Beschwerde-Mechanismus:** Natürliche und juristische Personen können gem. Art. 85 KI-VO bei der betreffenden Marktüberwachungsbehörde eine „begründete“ Beschwerde wegen Nichteinhaltung der KI-VO einreichen.
- **Feststellungen im Rahmen der Marktüberwachung** gem. Art. 74 Abs. 1 KI-VO i.V.m. Art. 14 Marktüberwachungs-VO\*

\* Verordnung (EU) 2019/1020

# 3 Vertiefung: Verbotene KI-Praktiken im Personalbereich



## KI-VO | Was sind verbotene KI-Praktiken?

**Art. 5 Abs. 1 KI-VO:** „Inverkehrbringen, Inbetriebnahme oder Verwendung eines KI-Systems“ in folgenden Bereichen:

-  ➤ Manipulative Techniken zur unterschweligen Beeinflussung (lit. a)
-  ➤ Ausnutzung von Schwäche oder Schutzbedürftigkeit zur Verhaltenssteuerung (lit. b)
-  ➤ **Diskriminierendes „Social Scoring“ (lit. c)**
-  ➤ **Bewertung des Risikos zur Begehung von Straftaten aufgrund von Profiling (lit. d)**
-  ➤ Erstellung und Erweiterung von Datenbanken zur Gesichtserkennung bei ungezielter Erhebung (lit. e)
-  ➤ **Emotionserkennung am Arbeitsplatz (lit. f)**
-  ➤ Biometrische Kategorisierung zur Ableitung sensibler Informationen (lit. g)
-  ➤ Verwendung von Echtzeit-Fernidentifizierungssystemen zu Strafverfolgungszwecken (lit. h)

Vertiefungshinweis  
Reiland/von Bühler,  
BB 2025, 953 ff.  
*„Mehr Rechtssicherheit  
für Arbeitgeber bei  
verbotenen KI-Praktiken“*

# KI-VO | Verbotene Praktiken im KI-Bereich

## Social Scoring; Predictive Policing, Art. 5 Abs. 1 lit. c, d

Gesetzlicher Inhalt	Hinweise und Erläuterungen
<p><b><i>Diskriminierende soziale Bewertung</i></b> („<i>Social Scoring</i>“)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Anwendungsbereich:</u> KI-Systeme zur <b>Bewertung</b> oder <b>Einstufung</b> von natürlichen Personen oder Gruppen aufgrund einer <b>sozialen Bewertung</b> (soziales Verhalten, persönliche Eigenschaften, Persönlichkeitsmerkmale), wenn das zu einer sachfremden oder übermäßigen <b>Schlechterstellung</b> oder <b>Benachteiligung</b> führt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>Folge:</u> uneingeschränktes Verbot</li> <li><u>Beispiele:</u> Steuerung des Zugangs zu bestimmten Leistungen aufgrund willkürlicher Faktoren, beispielsweise             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bildung umfassender Persönlichkeitsprofile im Bewerbungsprozess, basierend auf Social Media Aktivität</li> <li>- Prognose der beruflichen Zuverlässigkeit basierend auf datenschutzrechtlich unzulässiger LuVK im Beschäftigungsverhältnis</li> </ul> </li> </ul>
<p><b><i>Risikobewertung strafbaren Verhaltens</i></b> („<i>Predictive Policing</i>“)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Anwendungsbereich:</u> KI-Systeme zur <b>Prognose zukünftiger Straffälligkeit</b> aufgrund allgemeiner Informationen über die Person</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>Folge:</u> grundsätzliches Verbot             <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <u>Ausnahme:</u> Systeme zur <b>Unterstützung einer menschlichen Bewertung</b> auf Grundlage <b>konkreter Anhaltspunkte</b> („objektiv überprüfbarer Tatsachen“) zu einer kriminellen Aktivität</li> </ul> </li> <li><u>Beispiele:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Verboten:</b> präventive Berechnung von Straffälligkeitsprognosen für Mitarbeitende</li> <li>- <b>Erlaubt:</b> Überprüfung von verdächtigen Mitarbeitern nach Diebstählen im Büro</li> </ul> </li> </ul>

# KI-VO | Verbotene Praktiken im KI-Bereich

## Emotionserkennung, insb. am Arbeitsplatz, Art. 5 Abs. 1 lit. f

### Gesetzlicher Inhalt

- Anwendungsbereich:  
KI-Systeme zur **Ableitung von Emotionen**, insbes. am **Arbeitsplatz** (und in Bildungseinrichtungen)  
→ Emotionserkennungssystem ist definiert als KI-System, das dem Zweck dient, Emotionen oder Absichten natürlicher Personen auf der Grundlage **biometrischer Daten** festzustellen oder abzuleiten (Art. 3 Nr. 39 KI-VO).

### Hinweise und Erläuterungen

- Folge: grundsätzliches Verbot  
→ Ausnahme: Emotionserkennung aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen
- Anmerkungen:
  - **Relevante Emotionen** können etwa sein: Glück, Trauer, Wut, Überraschung, Ekel, Verlegenheit, Aufregung, Scham, Verachtung, Zufriedenheit und Vergnügen.
  - **Nicht umfasst** sind dagegen **physische Zustände** (z.B. Schmerz oder Ermüdung) sowie **offensichtliche Ausdrücke, Gesten und Bewegungen** (z.B. Stirnrunzeln, Lächeln, Winken, Kopfschütteln, erhobene Stimme oder Flüstern).
- Beispiele:
  - **Umfasst:** Monitoring von Kundendienstmitarbeitern, um freundliches Verhalten sicherzustellen
  - **Nicht umfasst:** Emotionserkennung bei Kunden, Müdigkeitserkennung bei beruflichen Fahrern

# 4 Vertiefung: Hochrisiko- KI-Systeme



## KI-VO | HoRi-KI-Systeme i.V.m. EU-Maschinenregulierung

Als **Hochrisiko-KI-Systeme** qualifizieren u. A. KI-Systeme, die als Produkt

- unter die **Maschinen-RL** (RL 2006/42/EG) bzw. **Maschinen-VO** (EU 2023/1230) fallen,
- oder ein **Sicherheitsbauteil** eines solchen Produkts sind.

**und** eine **Konformitätsbewertung durch Dritte** im Hinblick auf Inverkehrbringen/Inbetriebnahme des Produkts gem. EU-Maschinenregulierung erfordern (vgl. **Anhang IV** Maschinen-RL).

**Sicherheitsbauteil** (Art. 3 Nr. 14 KI-VO): Bestandteil eines Produkts oder KI-Systems,

- der eine **Sicherheitsfunktion** für dieses Produkt oder KI-System erfüllt,
- oder dessen **Ausfall oder Störung** die Gesundheit und Sicherheit von Personen oder Eigentum **gefährdet**.

**Harmonisierung** der Regelungsgegenstände:

- **KI-VO** dient dem sicheren Umgang mit KI-Technologie,
- **EU-Maschinenregulierung** dient der sicheren Konstruktion von Maschinen und zugehörigen Produkten.



**Die KI-VO gilt für Hochrisiko-KI-Systeme im regulierten Maschinenumfeld ab 2. August 2027.**

## KI-VO | HoRi-KI-Systeme (Art. 6 Abs. 2 / Anhang III der KI-VO)

- Ob ein KI-System als Hochrisikosystem eingestuft wird, hängt nach der KI-Verordnung maßgeblich von seiner **Zweckbestimmung**, den **Verwendungsmodalitäten** sowie den möglichen **Gefahren für Grundrechtseinschränkungen** bei den Nutzern ab
- Grundsätzlich qualifizieren KI-Systeme als Hochrisiko-KI-Systeme, wenn diese eingesetzt werden für
  - **Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen** (insb. um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten);
  - Entscheidungen, welche die **Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen** beeinflussen;
  - **Zuweisung von Aufgaben** aufgr. des **individuellen Verhaltens** oder **persönlichen Merkmale oder Eigenschaften**;
  - **Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens** von Personen



**Damit dürften die meisten KI-Systeme im HR-Kontext als Hochrisiko-KI-Systeme qualifizieren**

# KI-VO | HoRi-KI im Bewerbungsverfahren

## Anh III Nr. 4 a KI-VO

„(a) 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**.“

Merkmale	Rechtliche Interpretation
<b>Bestimmungsgemäß</b>	Entscheidend ist der tatsächliche Einsatz beim Betreiber, nicht der vorgesehene Einsatzzweck des Anbieters.
<b>Einstellung / Auswahl</b>	Umfasst ist das gesamte Bewerbungsverfahren, auch hinsichtlich interner Stellenbesetzung, wenn es sich dabei nicht um eine bloße Beförderung handelt (dann gilt lit. b).
<b>Stellenanzeigen</b>	Die reine Erstellung von Stellenanzeigen ist umfasst, unabhängig von der Verarbeitung von Bewerberdaten.
<b>Bewerbungen</b>	Jegliche Verarbeitung von Bewerbungen ("sichten") ist umfasst, insbesondere, wenn deren Inhalte gefiltert werden können.
<b>Bewerber bewerten</b>	Umfasst ist jedes wertende Element im Vergleich zur Stellenbeschreibung oder gegenüber anderen Bewerbern.

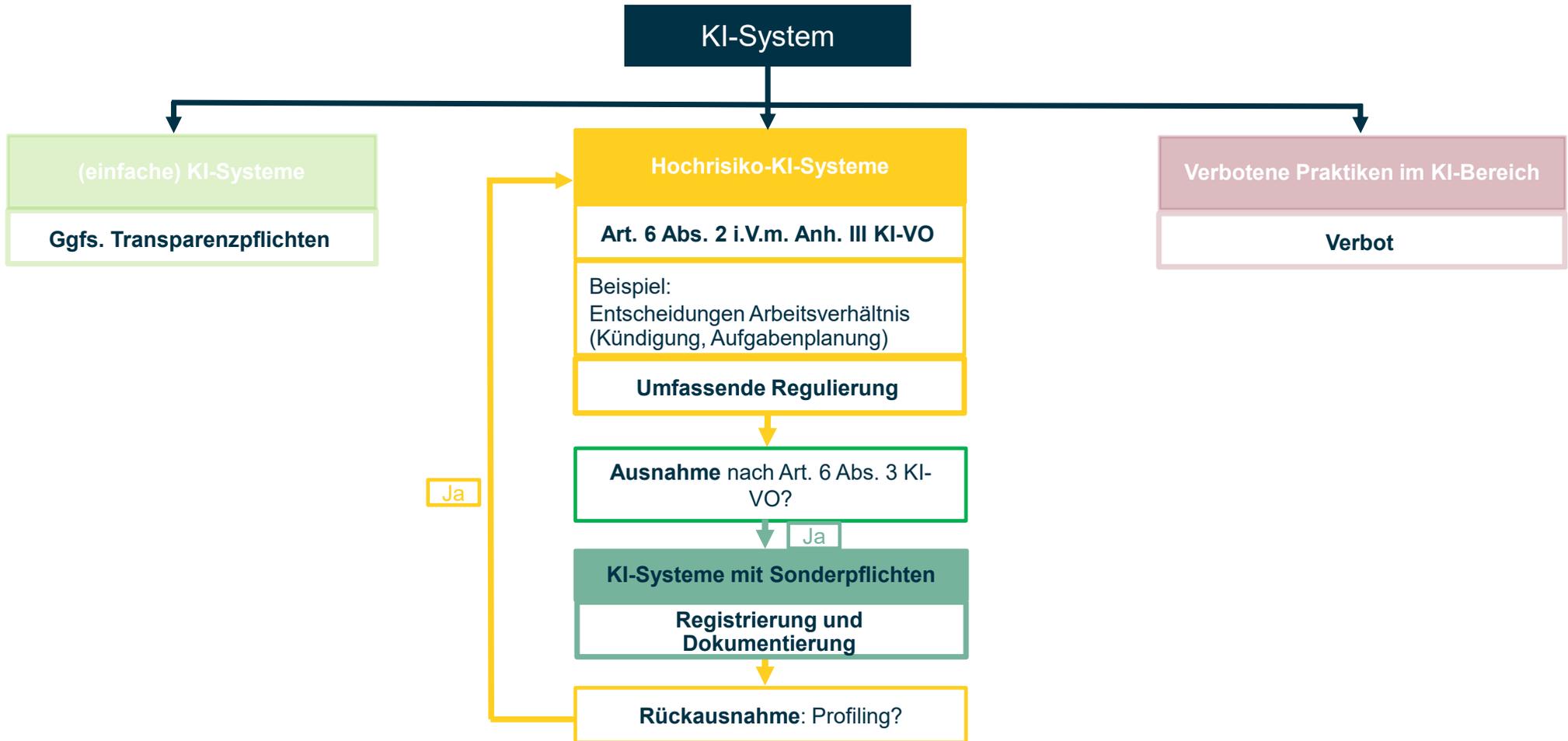
# KI-VO | HoRi-KI im Beschäftigungsverhältnis

## Anh III Nr. 4 b KI-VO

„(b) 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.“

Merkmale	Rechtliche Interpretation
<b>Bestimmungsgemäß</b>	Entscheidend ist der tatsächliche Einsatz beim Betreiber, nicht der vorgesehene Einsatzzweck des Anbieters.
<b>Entscheidung innerhalb Beschäftigungsverhältnisses</b>	Umfasst ist das gesamte Beschäftigungsverhältnis von der Begründung bis zur Beendigung.
<b>Vier Anwendungsfälle:</b> <b>(1) Bedingungen von Arbeitsverhältnissen</b> <b>(2) Beförderung / Kündigung</b> <b>(3) Aufgabenzuweisung</b> <b>(4) Verhaltens- und Leistungskontrolle</b>	<p>(1) Hiervon sind insbesondere Änderungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis erfasst.</p> <p>(2) Hier geht es v.a. um entscheidungsvorbereitende KI-Systeme. Die abschließende Entscheidung muss nicht durch das KI-System erfolgen.</p> <p>(3) Dieser Untergruppe unterfallen etwa KI-Systeme in der Logistik, welche Routen für Fahrer festlegen.</p> <p>(4) Diese Variante wird sich erheblich mit den Entscheidungen über Kündigung oder Beförderungen überschneiden.</p>

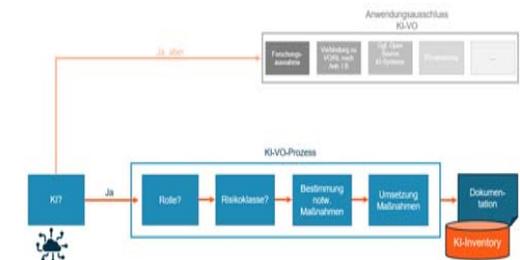
# KI-VO | Regel- Ausnahme Systematik bei HoRi-KI nach Anh. III KI-VO



# KI-VO | Praxis-Empfehlung: Vorbereitung auf die KI-VO

- 1 **Übersicht verschaffen:** Welche KI-Systeme sind unter unserer Kontrolle, werden von uns benutzt oder vertrieben?
- 2 **Anwendbarkeit prüfen:** Erfüllen diese Systeme die Definition von „KI-System“? Fallen sie unter eine Ausnahme?
- 3 **Rolle identifizieren:** Welche Rolle kommt zum Tragen (Anbieter, Betreiber, Einführer, Händler, Bevollmächtigter)?
- 4 **Risikoklassifizierung:** Greift ein absolutes Verbot? Fällt das KI-System unter eine Risikoklasse?
- 5 **Verpflichtungen identifizieren:** Welche Verpflichtungen treffen uns in unserer Rolle für dieses KI-System?
- 6 **Umsetzungskonzept erarbeiten:** Wie können wir die erforderlichen Maßnahmen umsetzen und Dokumentieren?

💡 **Abwägung bei HoRi-KI: Lohnt der Aufwand unter Berücksichtigung der Risiken? Gibt es Alternativen?**



# Update Künstliche Intelligenz: Wie die KI-Verordnung spätestens 2026 Ihre Personalstrategie transformiert



Zukunftsallianz  
Maschinenbau

fit for future markets

Zukunftsallianz Maschinenbau

Johanna Reiland & Christian von Bühler

17. September 2025 (Teil 2)



## Teil 2 - Inhaltsübersicht

---

<b>01</b>	<b>Mitwirkungsrechte des BR &amp; KI-Rahmenbetriebsvereinbarung</b>	<b>[26-36]</b>
<b>02</b>	<b>Praxis-Empfehlung KI &amp; BR</b>	<b>[37-38]</b>

---

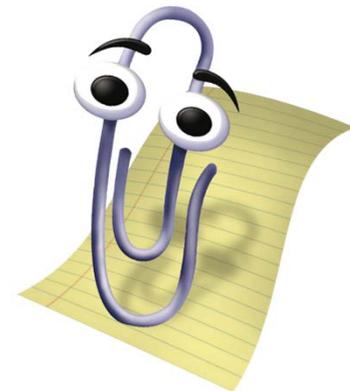


Bild: Microsoft

# 1

## Mitwirkungsrechte des BR & KI-Rahmenbetriebsvereinbarung



## BR & KI | Hinzuziehung v. Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG)

- **Hinzuziehung von Sachverständigen**, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung von BR-Aufgaben erforderlich ist
- Sofern der Betriebsrat die **Einführung oder Anwendung von KI** beurteilen muss, wird die „**Erforderlichkeit**“ **gesetzlich vermutet** (§ 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG)
- Gesetzliche Vermutung führt nicht dazu, dass AG ohne weiteres die **Kosten für Sachverständige** übernehmen müssen.



## BR & KI | Hinzuziehung v. Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 S. 1 BetrVG)

- Erforderlich ist eine Vereinbarung zwischen AG und BR über
  - Person des Sachverständigen
  - Umfang der Hinzuziehung
  - Kosten
- Gesetzgeber geht dabei von einem Tagessatz eines Sachverständigen in Höhe von EUR 833,00 (inkl. MwSt.) aus
- Erfahrung aus der Praxis:

### **Kosten**

Der tatsächlich realisierte Arbeitsaufwand (Teilnahme an Sitzungen, Vor-/Nachbereitung etc.) wird mit einem Preis/ Std. in Höhe von 225,00 € /Std zzgl. MwSt. (ein Personentag 1.800,- €) zzgl. MwSt. abgerechnet.

Präsenztermine werden ebenfalls mit dem realisierten Arbeitsaufwand pro Termin jedoch mindestens einem halben Personentag (4 Stunden) vergütet.

## BR & KI | Unterrichts- und Beratungsrechte (§ 90 BetrVG)

- Pflicht des AG, den BR u.a. rechtzeitig über die **Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschl. des Einsatzes von KI** zu unterrichten (§ 90 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)
- Beachte
  - ➔ BR ist **nicht bei unternehmerischen Vorüberlegungen** zum Einsatz von KI sondern erst ab Vorhandensein einer konkreten arbeitgeberseitigen Zielorientierung zu unterrichten.
  - ➔ BAG: Die reine unternehmerische Eruiierung von Handlungsbedarfen löst noch kein betriebsverfassungsrechtliches Informationsrecht des BR aus!



## BR & KI | Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 BetrVG)

- Zentrale Rolle bei der Einführung von KI spielen die **erzwingbaren MBR des BR** gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG
- AG darf mitbestimmungspflichtige Maßnahme erst durchführen, wenn
  - Einigung mit dem BR zustande gekommen ist oder
  - Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen AG und BR ersetzt hat (§ 87 Abs. 2 BetrVG).



## BR & KI | Ordnung des Betriebs / Verhalten der AN im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

### Ordnung des Betriebs / Verhalten der AN

- Regeln zu betriebl. Zusammenleben / Zusammenarbeit / geordneten Ablauf, ohne die Art der Arbeitserbringung fachlich vorzuschreiben
- Beispiele
  - Haus-/ Betriebsordnung (Zutrittsregeln, Parkordnung)
  - Nutzung betrieblicher Einrichtungen (Buchungsregeln für Meetingräume)
  - Pausenorganisation

### Arbeitsverhalten

- Anordnung bzgl. fachlicher Durchführung der Arbeit, Arbeitsmethode, Leistung, Qualität oder bzgl. Einsatz von Arbeitsmitteln
- Beispiele
  - Vorgabe, welches KI-System / welche Funktion bei welchem Prozess zwingend zu nutzen ist
  - Vorgabe zu fachlichen Prüf- und Freigabeschritten
- MBR (-), wenn **KI lediglich als Hilfsmittel der AN** eingesetzt werden soll

## BR & KI | Einführung u. Anwendung von IT-Systemen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

- Bei software- oder webbasierten KI-Anwendungen handelt es sich in der Regel um „technische Einrichtungen“ gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
- Sofern KI-Tools dazu **geeignet** sind, **Leistung und Verhalten der AN** zu überwachen, steht dem BR ein erzwingbares MBR zu

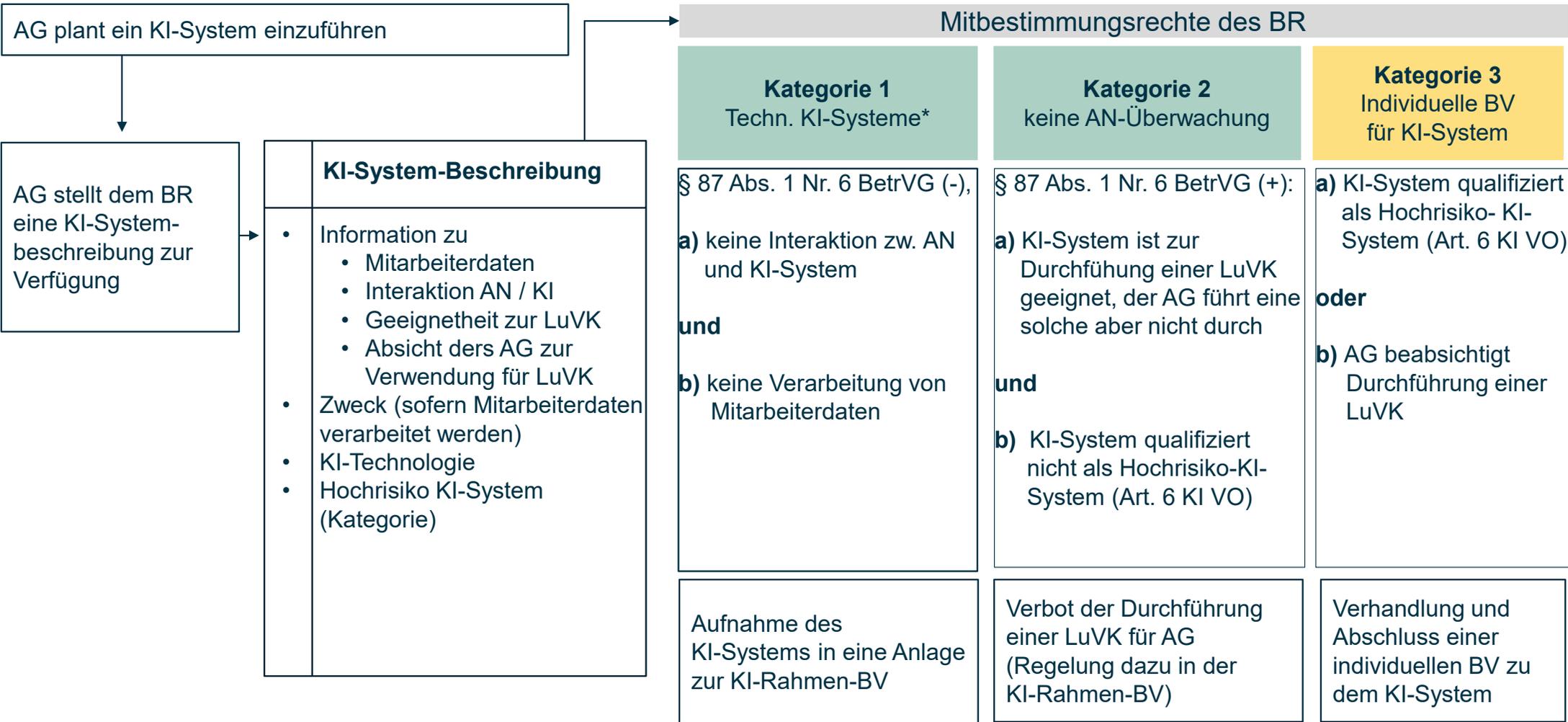
Bei der Beurteilung kommt es damit entscheidend darauf an, ob der **AG die Möglichkeit hat, auf die Nutzungsdaten seiner AN zuzugreifen**; ist dies nicht der Fall, ist eine Überwachung durch den AG ausgeschlossen und damit MBR (-)

- Zur Vermeidung uferloser MBR: In jedem Einzelfall prüfen, ob der Mitbestimmungsstatbestand bezogen auf das konkrete KI-Tool tatsächlich eröffnet ist



bloße Eigenschaft als „KI“ erweitert nicht die MBR des BR ggü. anderen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG umfassten technischen Einrichtungen

# BR & KI | KI-Rahmenbetriebsvereinbarung – Prozess und Struktur

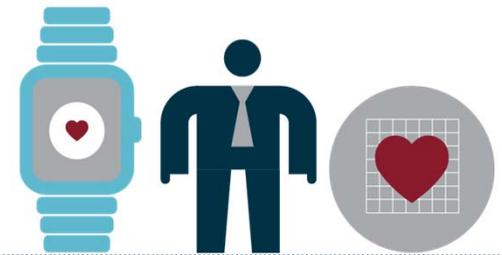


z.B. automatisierte Qualitätskontrolle in der Fertigung

## BR & KI | Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten / Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)

- Einsatz eines KI-Systems als Arbeitsmittel **kann** umfassende **Gefährdungsbeurteilung** nach § 3 BetrSichV erforderlich machen, die wiederum ein MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auslöst
- Einsatz von ChatGPT als Hilfsmittel: In der Regel weder mitbestimmungspflichtige Belastung noch Schwelle für eine Gefährdungsbeurteilung (konkrete Gefährdung i.S.d. § 5 Abs. 1 ArbSchG) überschritten

Prüfung im Einzelfall erforderlich:  
Belastungs- bzw. Gefährdungsschwelle überschritten ja / nein ?!



## BR & KI | Sonstige Mitbestimmungsrechte des BR



1. Zustimmungsverweigerungsrecht des BR aus § 94 BetrVG, wenn KI im Zusammenhang mit **Personalfragebogen oder Beurteilungsgrundsätzen** eingesetzt wird  
—> Zustimmungspflichtig ist damit bspw. der Einsatz eines Chatbots im Bewerbungsverfahren, der vorgegebene und / oder selbstständig generierte Fragen an die Bewerber richtet.
2. MBR nach § 95 BetrVG bei der **Aufstellung von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen** zu.  
—> Einsatz von KI bei der Aufstellung solcher Auswahlrichtlinien ist mitbestimmungspflichtig (§ 95 Abs. 2 a BetrVG)
3. Beteiligungsrechte des BR bei der **Berufsbildung und Qualifizierung der AN** nach §§ 96 ff. BetrVG die auch Schulungen der Arbeitnehmer im Umgang mit KI umfassen.

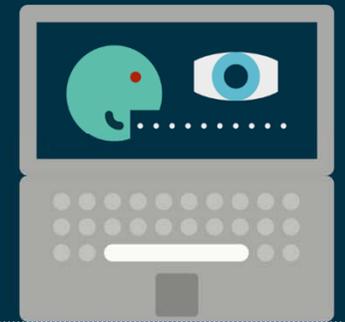
## BR & KI | Einführung von KI ist keine Betriebsänderung

- Einführung von KI im Unternehmen stellt in der Regel keine Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG dar
- Insbesondere **fehlt es** der Einführung von KI-Systemen (im derzeit üblichen Umfang) **an einer erheblichen Bedeutung für den gesamten Betriebsablauf**, die Voraussetzung für eine Betriebsänderung nach § 111 S. 3 Nr. 4 und Nr. 5 BetrVG ist.
- Einzelfallprüfung bleibt dennoch unerlässlich!



# 2

## Praxis-Empfehlung KI & BR



## BR & KI | Empfehlungen zum Umgang mit dem Betriebsrat



Welcher Betriebsrat ist zuständig?



Klarheit über Reichweite und Umfang der Rechte des Betriebsrats schaffen



Effizienter und konstruktiver Dialog – Experten einbeziehen



Best Practice: KI-Rahmenbetriebsvereinbarung

## Fragen? Gerne!



**Johanna Reiland**  
Rechtsanwältin / Counsel  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
+49 221 5108 4108  
+49 172 147 7179  
[johanna.reiland@osborneclarke.com](mailto:johanna.reiland@osborneclarke.com)



**Christian von Bühler**  
Rechtsanwalt / Senior Associate  
+49 221 5108 4356  
+49 174 190 7169  
[christian.vonbuehler@osborneclarke.com](mailto:christian.vonbuehler@osborneclarke.com)