

Argumente für den Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung zu KI

Ein wichtiges Instrument, um den Wandel als Betriebsrat aktiv mitzugestalten!

Immer mehr Unternehmen führen Künstliche Intelligenz (KI) in Arbeitsprozessen ein – vom Chatbot im Kundenservice bis zur Bewerberauswahl. Für Betriebsräte stellt sich hierbei die Frage, wie sie diesen Wandel aktiv mitgestalten können. Eine Rahmenbetriebsvereinbarung zu KI bietet hierfür ein wichtiges Instrument.



Sven Lystander

RA, Partner der Telekanzlei Lindow & Partner

Stand: 8.5.2025

Lesezeit: 02:15 min



Warum eine Rahmenbetriebsvereinbarung zum Thema Künstliche Intelligenz? Hier kommen gleich acht gute Gründe:

1. Schnelleres Handeln und Zeitersparnis

Eine Rahmenbetriebsvereinbarung schafft klare Grundlagen für den Betrieb. Wichtige Fragen werden einmal gemeinsam besprochen und dann geregelt. Das spart Zeit. Für den Betriebsrat, weil er nicht jedes Detail mehrfach neu verhandeln muss, und für den Arbeitgeber, weil er KI-Systeme zügiger einsetzen kann.

Eine Rahmenregelung dient als Kompass für alle Beteiligten.

2. Orientierung für alle

Eine Rahmenregelung dient als Kompass für alle Beteiligten. Sie bietet Orientierung, was im Umgang mit KI erlaubt und erwünscht ist – und was nicht. Beschäftigte wissen, woran sie sich halten können, und auch Führungskräfte erhalten Leitplanken für den Einsatz von KI im eigenen Verantwortungsbereich. Diese Transparenz nimmt Unsicherheiten und schafft Vertrauen in neue Technologien.

3. Klare Spielregeln

Es werden klare Spielregeln und Verfahrensabläufe definiert. Einheitliche und verbindliche Regelungen für den KI-Einsatz sorgen dafür, dass gleiche Bedingungen für alle gelten. Beispielsweise führen viele Unternehmen Microsoft 365 Copilot in ihren Betrieben ein. Die Lizenzkosten je Mitarbeiter betragen mehrere hunderte Euro im Jahr. Eine entsprechende Regelung wie „jeder Mitarbeiter hat das Recht, das KI-System einzusetzen, soweit es für seine Rolle/Tätigkeit erforderlich ist“, kann dabei unterstützen, dass die Lizenzen nicht willkürlich im Unternehmen vergeben werden.

KI-Systeme können Arbeitsplätze und -abläufe erheblich verändern.

4. Arbeitsplatzveränderungen gemeinsam gestalten

KI-Systeme können Arbeitsplätze und -abläufe erheblich verändern. Mit entsprechenden vorausschauenden Regelungen (einer sogenannten Auswirkungsabschätzung bei Einführung des KI-Systems) stellen Betriebsrat und Arbeitgeber sicher, dass solche Veränderungen gemeinsam gestaltet werden. Anstatt vollendete Tatsachen zu schaffen, wird der Betriebsrat frühzeitig eingebunden, wenn KI neue Prozesse in den Betrieb bringt. So können wichtigen Themen wie Qualifizierung, Versetzungen oder Arbeitsplatzreduzierung partnerschaftlich geplant werden. Die Beschäftigten erleben den Wandel nicht als Überrumpelung, sondern als Schritt, der umsichtig von den Betriebsparteien mit begleitet wird.

5. Eigene Rechtsgrundlage wird geschaffen

Eine Betriebsvereinbarung ist nicht nur ein Stück Papier – sondern sie hat rechtlich Gewicht. Durch den Abschluss einer KI-Rahmenvereinbarung schaffen Betriebsrat und Arbeitgeber eine eigene Rechtsgrundlage für den Umgang mit KI im Betrieb. Dies kann Vorteile für beide Seiten bringen. Insbesondere im Datenschutz kann eine Betriebsvereinbarung die Grundlage dafür legen, Beschäftigtendaten rechtmäßig für KI-Anwendungen zu verarbeiten, wo dies ohne Vereinbarung vielleicht unklar oder unzulässig wäre (Beispiel: Der Arbeitgeber möchte ein KI-System einfügen, bei dem umfassend die Transkriptionsfunktion genutzt

werden soll). Sie ist aber auch vorteilhaft für den Betriebsrat und die Mitarbeiter. Schützende Regelungen für Mitarbeiter vor der Einführung von KI-Systemen (z.B. Besitzstandsschutz vor Herabgruppierungen) erhöhen die Sicherheit und Akzeptanz im Betrieb.

Nicht nur Betriebsräte sehen den Bedarf für klare KI-Regeln – auch offizielle Stellen raten dazu.

6. Empfehlung der Datenschutzbehörden der Länder

Nicht nur Betriebsräte sehen den Bedarf für klare KI-Regeln – auch offizielle Stellen raten dazu. Die Datenschutzaufsichtsbehörden der Bundesländer haben in einer gemeinsamen Orientierungshilfe vom 6. Mai 2024 ausdrücklich empfohlen, beim Einsatz von KI auf klare interne Regelungen wie Dienst- oder Betriebsvereinbarungen zu setzen. Dort steht: „Unabhängig davon, ob durch eine KI-Anwendung personenbezogene Daten (inklusive Nutzungsdaten von Beschäftigten) verarbeitet werden, bietet sich der Erlass einer Dienst-/Handlungsanweisung oder auch der Abschluss einer Dienst-/Betriebsvereinbarung zwischen Leitung und Personal/Betriebsrat an. In jedem Fall sollte ein klarer Rahmen für den Einsatz von KI-Anwendungen vorgegeben werden.“

7. Unterstützung der Unternehmens-Compliance

Eine KI-Rahmenbetriebsvereinbarung trägt dazu bei, dass das Unternehmen Compliance-Anforderungen besser erfüllt. Sie zwingt praktisch das Unternehmen dazu, sich im Vorfeld Gedanken über die rechtlichen und ethischen Fragen beim KI-Einsatz zu machen.

Zugleich wirkt sie als Frühwarnsystem und hilft der Unternehmensorganisation sich frühzeitig auf Veränderungen vorzubereiten und diese mitzugestalten. Wenn also beispielsweise durch die Einführung eines KI-Systems Veränderungen ausgelöst werden, die eine Qualifizierung und oder Versetzungen von Mitarbeitern erforderlich machen, so kann dies frühzeitiger erkannt und im Unternehmen umgesetzt werden. Entsprechende Regelungen unterstützen somit auch das Unternehmen, weil es besser und schneller rechtliche Vorgaben (z.B. Art 4 EUKIVO bei der Qualifizierung) umsetzen kann.

8. Weil der Betriebsrat es möchte

Last but not least: Der Betriebsrat möchte das so. Was banal klingt, ist in der Mitbestimmungspraxis ein schlagkräftiges Argument. Wenn die Belegschaftsvertretung geschlossen der Meinung ist, dass es eine Rahmenvereinbarung zu KI braucht, sollte dies ernst genommen werden. Denn dahinter stehen die Interessen vieler Mitarbeiter. Und außerdem führt das Eingehen auf dieses Argument ja auch zu etwas besonders Gutem: Zum Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung zu KI und zu zufriedeneren Mitarbeitern.

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025