BETRIEBSRÄTE-INFO 05/2026

15.10.2026

GEWERKSCHAFT
DER JOURNALISTINNEN
UND JOURNALISTEN

DEUTSCHER
JOURNALISTEN-
VERBAND

BENNAUERSTR. 60
53115 BONN
TEL. 0228 / 20172 - 11
FAX 0228 / 241598
E-MAIL: DJV@DJV.DE
WWW.DJV.DE

# Betriebsrat und KI

## KI im Betrieb dauerhaft regeln

Seit unserer ersten BR-Info „KI und Mitbestimmung“ vom Mai 2024 ist KI Bestandteil des Arbeitsalltags: Sie schreibt Texte, analysiert Daten, sortiert Bewerbungen und bewertet Leistungen. Für Betriebsräte stellt sich damit regelmäßig die Frage, wie der Einsatz von KI dauerhaft und praxistauglich geregelt werden kann. Diese BR-Info bietet Euch dazu eine kompakte Orientierung.

### Mitbestimmung bei KI-Einsatz

Die Grundlagen aus der BR-Info 2024 gelten weiterhin. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat gemäß § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG frühzeitig über den geplanten KI-Einsatz informieren und die Auswirkungen mit ihm besprechen. Muss der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen, gilt nach § 80 Abs. 3 BetrVG die Hinzuziehung eines Sachverständigen insoweit als erforderlich. Besonders wichtig bleibt § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Ist eine technische Einrichtung objektiv geeignet, Informationen über Verhalten oder Leistung von Beschäftigten zu erheben oder zu verarbeiten, ist die Mitbestimmung berührt. Auf eine entsprechende Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen weiten Überwachungsbegriff zuletzt in einer Entscheidung zu einem Headset-System bestätigt (BAG, Beschluss vom 16.07.2024 – 1 ABR 16/23). Danach kann eine technische Überwachung sogar dann vorliegen, wenn die gewonnenen Informationen nicht aufgezeichnet oder gespeichert werden. Für KI-Anwendungen ist das besonders relevant, weil bereits Nutzungs- und Metadaten Rückschlüsse auf Verhalten oder Leistung einzelner Beschäftigter ermöglichen können.

### Der AI Act als zusätzlicher Rahmen

Seit 2024 ergänzt der europäische AI Act, der abschnittsweise wirksam wird, die bestehenden Rechte aus BetrVG und Datenschutzrecht. Art. 4 AI Act verpflichtet Anbieter und Betreiber von KI-Systemen, Maßnahmen zu ergreifen, die die Entwicklung der KI-Kompetenz ihres Personals und anderer Personen unterstützen, die in ihrem Auftrag mit Betrieb und Nutzung von KI-Systemen befasst sind. Seit dem 2. August 2026 gelten weitere Vorschriften des AI Act, darunter Transparenz- und Kennzeichnungspflichten für bestimmte KI-Systeme. Für bestimmte als Hochrisiko-KI eingestufte Systeme im Bereich Beschäftigung und Personalmanagement gelten die entsprechenden Vorgaben nach der aktuellen Übergangsregelung ab dem 2. Dezember 2027. Davon unabhängig gelten die Beteiligungsrechte aus dem BetrVG bereits heute.
Für die Auslegung offener Begriffe wie Transparenz oder menschliche Aufsicht lohnt ein Blick auf Erwägungsgrund 27 des AI Act. Er verweist ausdrücklich auf die 2019 von der unabhängigen Expertengruppe der EU-Kommission vorgelegten „Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI“ mit ihren sieben Prinzipien:

1. Vorrang menschlichen Handelns und menschliche Aufsicht,
2. Technische Robustheit und Sicherheit,
3. Privatsphäre und Daten-Governance,
4. Transparenz,

GEWERKSCHAFT
DER JOURNALISTINNEN
UND JOURNALISTEN

DEUTSCHER
JOURNALISTEN-
VERBAND

BENNAUERSTR. 60
53115 BONN
TEL. 0228 / 20172 - 11
FAX 0228 / 241598
E-MAIL: DJV@DJV.DE
WWW.DJV.DE

5. Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness,
6. soziales und ökologisches Wohlergehen,
7. sowie Rechenschaftspflicht.

Diese Prinzipien sind rechtlich nicht bindend, taugen aber als Argumentationshilfe, wenn eine Betriebsvereinbarung konkretisieren soll, was menschliche Kontrolle über KI-Entscheidungen in der Praxis bedeutet.

**Rahmen statt Einzelregelungen**

Eine Vereinbarung nur für ein Produkt wie ChatGPT greift zu kurz, weil ständig neue Anwendungen hinzukommen. Eine zu allgemeine Rahmenvereinbarung lässt dem Arbeitgeber dagegen zu viel Spielraum. Ein Mittelweg hat sich bewährt: Eine Rahmenbetriebsvereinbarung definiert Grundsätze und ein Prüfverfahren, während ein KI-Verzeichnis die einzelnen Systeme dokumentiert – mit Zweck, betroffenen Beschäftigtengruppen, verwendeten Daten und Auswertungsmöglichkeiten.
Eine Rahmenvereinbarung sollte für jedes neue System ein festes Informations- und Prüfverfahren vorsehen. Auch bei späteren wesentlichen Änderungen, etwa neuen Funktionen, Datenquellen oder Verwendungszwecken, sollte eine erneute Prüfung und gegebenenfalls Beteiligung des Betriebsrats erfolgen. Eine einmalige Prüfung oder Zustimmung darf kein Freibrief für spätere Erweiterungen sein.
Ein gelungenes Beispiel liefert der Konzernbetriebsrat beim Wohnmobilhersteller Hymer, dessen Rahmenvereinbarung im November 2025 den Deutschen Betriebsrätepreis in der Sonderkategorie KI erhielt. KI-Systeme zur Verhaltens- und Leistungskontrolle sind dort untersagt, bei Personalentscheidungen ist die Zustimmung des Betriebsrats oder der Einigungsstelle erforderlich, und ein paritätischer KI-Ausschuss entlastet das Gremium. Andere Unternehmen wie DuPont de Nemours sind noch strikter vorgegangen und haben den KI-Einsatz in ihrem Personalmanagementsystem Workday ausgeschlossen. Beide Wege zeigen, dass klar verhandelte Grenzen durchsetzbar sind.

**Kontrolle begrenzen, Mensch entscheidet**

Eine KI-Betriebsvereinbarung sollte nicht bei dem Satz stehen bleiben, dass keine Leistungskontrolle stattfindet. Viele Systeme speichern Nutzungsdaten oder Metadaten, aus denen sich Rückschlüsse auf Beschäftigte ziehen lassen, oft auch ungewollt. Deshalb muss geregelt werden, welche Daten gespeichert werden, wer darauf zugreifen darf und wann sie gelöscht werden. Individuelle Leistungsrankings oder verdeckte Profile sollten ebenso ausgeschlossen sein wie indirekte Auswertungen, bei denen KI aus harmlosen Rohdaten neue Bewertungen erstellt.
Bei Einstellungen, Beförderungen oder Leistungsbewertungen sollte eine BV festlegen, dass KI höchstens unterstützend wirkt. Die Entscheidung muss ein Mensch treffen, der die Empfehlung nachvollziehen kann und davon abweichen darf. Beschäftigte sollten erfahren, wenn KI ein für sie relevantes Ergebnis erzeugt, und im Zweifelsfall eine menschliche Überprüfung verlangen können. Wie das Beispiel Hymer zeigt, lässt sich dies auch durch einen echten Zustimmungsvorbehalt des Betriebsrats absichern.

GEWERKSCHAFT
DER JOURNALISTINNEN
UND JOURNALISTEN
DEUTSCHER
JOURNALISTEN-
VERBAND

BENNAUERSTR. 60
53115 BONN
TEL. 0228 / 20172 - 11
FAX 0228 / 241598
E-MAIL: DJV@DJV.DE
WWW.DJV.DE

15.10.2026

## Qualifizierung und Medien

Die oben genannten Vorgaben des Art. 4 AI Act unterstreichen, dass Beschäftigte für den Umgang mit KI angemessen qualifiziert werden müssen. Schulungen bleiben hierfür ein wichtiges Instrument und sollten vor dem Einsatz sowie während der Arbeitszeit stattfinden. Beschäftigten sollten keine Nachteile entstehen, soweit Fehler auf einer unzureichenden Einweisung oder Qualifizierung beruhen.

In Medienunternehmen birgt KI besondere Risiken. Sie wird für Textgenerierung, Recherche oder synthetische Stimmen genutzt, doch die journalistische Kontrolle muss beim Menschen bleiben. Unveröffentlichte Entwürfe, Recherchen, Quellen und personenbezogene Daten dürfen nicht ungeprüft in externe KI-Systeme eingegeben werden. Auch die Nutzung journalistischer Inhalte zum KI-Training erfordert eine vorherige Prüfung der Urheber- und Persönlichkeitsrechte. Wartet deshalb nicht auf das nächste KI-System, sondern fordert frühzeitig ein KI-Verzeichnis und eine Rahmenvereinbarung. Holt sachverständige Beratung hinzu und meldet Euch bei Fragen zu Formulierungen jederzeit bei uns.

**Redaktion:** Christian Wienzeck,
Mickael Haas
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
E-Mail: wienzeck@djv.de, haas@djv.de
Tel.: 0228 / 20172 - 11
Homepage: www.djv.de

Link zu den BR-Infos auf unserer Homepage.