BV-Künstliche-Intelligenz

**Muster-Betriebsvereinbarung: Künstliche Intelligenz**

Zwischen der … (Name des Unternehmens) und dem Betriebsrat der … (Name des Unternehmens) wird über die Einführung von Systemen der Künstliche Intelligenz (KI) folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

**Präambel**

Der Einsatz künstlicher Intelligenz verändert die Arbeitsbedingungen und eröffnet Chancen. Er ist aber auch mit Risiken verbunden. Die Vereinbarung setzt Rahmenbedingungen und verpflichtet zu einer Interessenabwägung, welche die Chancen und Risiken für das Unternehmen sowie mögliche Vor- und Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Verhältnis setzt.

Der Arbeitgeber behält stets im Blick, dass KI-Systeme fehlbar sind und ihre Effizienz von der Qualität der Daten, den Algorithmen, der Bewertung der Ausgabe sowie dem Training der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abhängt.

**§ 1 Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der … (Name des Unternehmens).

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass alle IT-Systeme künftig nicht nur unter die (Rahmen-)Betriebsvereinbarung … fallen, sondern zusätzlich auch in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung zur KI fallen, sofern es sich um Hardware oder Software-Systeme handelt, die auf Basis von Algorithmen ein nicht festgelegtes Verhalten oder maschinelles, also eigenständiges, Lernen aufweisen, über Big Data Analytics verfügen und zielorientiert arbeiten.

**§ 2 Zweck**

Ziel der KI-Systeme ist die datengestützte Vorbereitung bestmöglicher Entscheidungen. Deshalb ersetzen KI-Systeme in keinem Fall die Entscheidung eines Menschen. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich vielmehr einig, dass bei der Anwendung von KI-Systemen das Letztentscheidungsrecht grundsätzlich beim Menschen bleibt. Ziel ist es, dass KI-Systeme entsprechende Entscheidungen grundsätzlich nur vorbereiten.

**§ 3 Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat im Rahmen der Einführung eines KI-Systems im Unternehmen unverzüglich vollständig über das jeweilige System sowie die bekannten Auswirkungen, vor allem im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu unterrichten.

Er hat dem Betriebsrat dabei auch Details, wie das System auf welche Datenquelle zurückgreift und wie die Daten durch die eingesetzten Algorithmen verarbeitet werden, mitzuteilen.

Von dieser Informationspflicht sind auch die Features erfasst, die verwendet werden, um einen Algorithmus zu trainieren, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Als weiteren Punkt in diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat einen Anspruch darauf, erläutert zu bekommen, wie etwaige gewonnene Daten bereinigt, gelöscht, anonymisiert bzw. pseudonymisiert werden.

**§ 4 Diskriminierungsverbot**

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass vor der Einführung eines KI-Systems sorgfältig zu prüfen ist, dass der von dem KI-System verwendete Algorithmus diskriminierungsfrei im Sinne des § 7, 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) arbeitet. KI-Systeme müssen gerechte, nicht-diskriminierende Vorschläge liefern. Der Arbeitgeber hat deshalb nachzuweisen, dass die KI-Systeme mit geeigneten Methoden auf Diskriminierungsfreiheit und Fairness geprüft wurden.

Sollte sich in einem Fall herausstellen, dass ein Algorithmus diesen Anforderungen nicht genügt, ist er so abzuändern, dass er die Qualitätsmerkmale erreicht, bzw. für den Fall, dass das nicht möglich ist, ist seine Anwendung zu unterlassen.

**§ 5 Rechte der Arbeitnehmer**

Die Rechte der Arbeitnehmer bleiben unberührt.

Sollten Empfehlungen eines KI-Systems erwiesenermaßen fehlerhaft sein, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung.

**§ 6 Verhaltens- und Leistungskontrolle**

Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass jegliche Form einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch ein KI-System unzulässig ist.

Eine Abweichung von diesem Grundsatz ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn dies in einer separaten Vereinbarung zu dem konkreten KI-System mit den jeweiligen Betroffenen ausdrücklich vereinbart wird.

**§ 7 Pflichten des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst frühzeitig und vollständig über die Einführung und Ziele von KI-Systemen zu unterrichten. Er wird mögliche Einwände und Anregungen aus der Belegschaft mit aller Ernsthaftigkeit prüfen.

**§ 8 Kontrollrechte des Betriebsrats**

Der Betriebsrat ist im Rahmen seiner Zuständigkeiten befugt, die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung einschließlich zusätzlicher Vereinbarungen zu diesem Thema nach § 80 BetrVG zu überwachen. Dazu gehört vor allem die Qualitätssicherung der Daten.

**§ 9 Gemeinsame Ethikkommission**

Arbeitgeber und Betriebsrat bilden eine gemeinsame Ethikkommission. Ihre Aufgabe ist es, Anregungen und Beschwerden aus der Belegschaft gemeinsam zu bearbeiten.

Die Ethikkommission tritt einmal pro Quartal zusammen, um die mit den KI-Systemen gesammelten Erfahrungen zusammenzutragen und zu bewerten.

**§ 10 Meinungsverschiedenheiten**

Sollten Arbeitgeber und Betriebsrat über die Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung in eine Auseinandersetzung geraten, können beide Parteien die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann verbindlich.

**§ 11 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

**§ 12 Schlussbestimmungen**

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten durch Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Jahresende beendet werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat werden zudem 1 Jahr nach Inkrafttreten gemeinsam den notwendigen Anpassungsbedarf prüfen.

Ort, Datum, Unterschriften