FÜR IHREN BETRIEBSRAT

Was eine KI-Mitarbeiterin über Beschäftigte aufzeichnet – und wer es sehen kann.

Kurz gesagt: Die KI-Mitarbeiterin arbeitet an einem eigenen PC Ihrer Firma und schreibt mit Beschäftigten über Teams oder Mail. Sie hält fest, wer ihr was wann freigegeben hat – mit Namen; deshalb ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Regel mit Mitbestimmung zu rechnen. Bildschirme, Tastatureingaben und persönliche Postfächer der Beschäftigten sieht sie nicht. Die Freigabe-Protokolle mit Namen kann sie nicht ändern, und nach der vereinbarten Frist werden sie gelöscht – heute von Hand, monatlich durch mich.

Für die Geschäftsführung: Haben Sie einen Betriebsrat, unterrichten Sie ihn, sobald Sie den Einsatz planen – so rechtzeitig, dass seine Vorschläge noch berücksichtigt werden können (§ 90 BetrVG), am besten vor dem Testtag. Schicken Sie ihm diese Seite; ich erkläre ihm alles gern selbst am KI-PC (Termin).

Darunter steht jede Aufzeichnung mit Inhalt, Frist und Leserkreis, was technisch gesperrt ist, wo der Betriebsrat mitbestimmt – und Fragen und Themen für Ihre Regelung zum Herunterladen.

STAND	07.11.2026, alle Quellen mit Abrufdatum
FÜR	Betriebsrat, Geschäftsführung und Personalabteilung
ANBIETER	Illig Automatisierung – Nick Illig, Einzelunternehmen, Müllheim (Baden)
HINWEIS	Informationen und Arbeitshilfen, keine Rechtsberatung. Die rechtliche Bewertung treffen Arbeitgeber und Betriebsrat.

AUF EINEN BLICK

Sechs Punkte für Ihren Betriebsrat.

Was sie tut

Sie erledigt Routinearbeit an einem eigenen PC oder virtuellen PC Ihrer Firma, mit eigenem Windows-Konto und eigenen Zugängen mit „(KI)“ im Namen. Mit Beschäftigten schreibt sie über Teams oder Mail – für Rückfragen und Freigaben.

Details: Abschnitt 1

Was aufgezeichnet wird

Das Journal der KI-Mitarbeiterin, Freigaben mit Name, Kanal, Uhrzeit und Wortlaut, ihre eigenen Maus- und Tastaturaktionen und ihr Gesprächsverlauf mit allem, was sie gelesen hat. Alles liegt auf dem KI-PC in Ihrer Firma; für jeden Arbeitsschritt gehen die nötigen Inhalte an Anthropic.

Details: Abschnitt 2

Wer es sehen kann

Ihre Administratoren und wer am KI-PC an ihrem Konto arbeitet; ich nur vor Ort oder per Fernwartung nach den Regeln, die Sie mit mir vereinbaren. Die Freigabe-Protokolle mit Namen kann die KI-Mitarbeiterin ergänzen, aber nicht ändern; eine Auswertung je Person ist nicht eingebaut.

Details: Abschnitt 3

Keine Bewertung von Beschäftigten

Eine Auswertung je Person ist nicht eingebaut. Was sie nie tun darf – etwa Beschäftigte bewerten –, tragen wir gemeinsam in ihre Stellenbeschreibung ein; ändern kann sie diese nicht. Ein Werkzeug für Kamera, Mikrofon oder Aufzeichnung hat sie nicht; auf Wunsch schaltet Ihre IT Kamera und Mikrofon ganz ab.

Details: Abschnitt 4

Unterrichtung und Mitbestimmung

Über den Einsatz von KI ist der Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten (§ 90 BetrVG). Weil Freigaben mit Namen und Uhrzeit gespeichert werden, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Regel mit Mitbestimmung zu rechnen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Details: Abschnitt 5

Fragen und Termin

Fragen für das Gespräch und Themen für eine Betriebsvereinbarung oder Dienstanweisung gibt es zum Herunterladen. Am KI-PC zeige ich Ihrem Betriebsrat, was aufgezeichnet wird und wer es sehen kann.

Fragen: Abschnitt 7 · Themen: Abschnitt 6

Offen gesagt: Die KI-Mitarbeiterin speichert, wer ihr was wann freigegeben hat, mit Namen und Wortlaut – sonst ließe sich nicht nachvollziehen, wer einen Schritt erlaubt hat. Auch ihr Gesprächsverlauf enthält Namen und Nachrichten von Beschäftigten. Wer Administratorrechte auf dem KI-PC hat, kann all das öffnen; davor schützt keine Software. Deshalb gehören Zugriffsrechte und ein Auswertungsverbot in Ihre Regelung (Abschnitt 2, Abschnitt 6).

Im Paket: Faktenblatt für den Betriebsrat, Fragen für das Gespräch, Themen für eine Betriebsvereinbarung oder Dienstanweisung, die Vorlage zur Information der Beschäftigten – und diese Seite als PDF. Für Ihren Datenschutzbeauftragten gibt es die Seite Datenschutz & Sicherheit, für Ihre IT die Seite Für Ihre IT.

Inhalt dieser Seite

01 Was die KI-Mitarbeiterin tut
02 Was aufgezeichnet wird
03 Wer was einsehen kann
04 Was sie nicht tut – und wie verbindlich das ist
05 Unterrichtung und Mitbestimmung
06 Themen für eine Betriebsvereinbarung oder Dienstanweisung
07 Fragen für das Gespräch
08 Information der Beschäftigten und Einweisung
09 Ohne Betriebsrat und in der Schweiz
– Unterlagen zum Herunterladen

1 · WAS SIE TUT

Ein eigener Arbeitsplatz, eigene Zugänge, Rückfragen über Teams.

Die KI-Mitarbeiterin ist Claude Code, ein KI-Programm des US-Anbieters Anthropic, mit meinem Regelwerk – den Anweisungen und kleinen Programmen, die ich ihr mitgebe. Die Stellenbeschreibung der KI-Mitarbeiterin legt Aufgaben, Ansprechpersonen und Verbote fest; ein kleines Programm, der Aufpasser, startet sie, wenn Arbeit fällig ist. Sie erledigt Routinearbeit am PC – etwa Eingänge erfassen oder Antworten vorbereiten – und bedient dafür Ihre Programme über Bildschirmfotos, Maus und Tastatur.

Arbeitsplatz: Sie arbeitet an einem eigenen PC oder an einem virtuellen PC auf Ihrem Server oder in Ihrem Microsoft-Azure-Konto, mit eigenem Windows-Konto ohne Administratorrechte. Für Mail und Teams bekommt sie eigene Zugänge mit „(KI)“ im Anzeigenamen; persönliche Konten von Beschäftigten nutzt sie nicht. Auf welche Programme, Ordner und Postfächer sie zugreift, legt Ihre IT fest – wie bei einer neuen Kollegin.

Zusammenarbeit: Mit Beschäftigten schreibt sie über Teams oder Mail. Rückfragen stellt sie der zuständigen Person, und Wichtiges legt sie vorher zur Freigabe vor: Zahlungen, Bestellungen, Verträge, das Löschen von Daten und Mails an neue Empfänger, in der Anlaufphase jede Mail nach außen. Aufgaben nimmt sie nach ihrer Arbeitsanweisung nur von Personen an, die in ihrer Stellenbeschreibung als weisungsbefugt eingetragen sind; andere verweist sie an die zuständige Person. Freigeben darf nur, wer dort dafür eingetragen ist: Per Mail nimmt ihr Freigabe-Werkzeug nur die eingetragene Absenderadresse an, in Teams prüft sie die Kennung im Profil des Absenders, nicht den angezeigten Namen. Wer freigegeben hat, trägt die KI-Mitarbeiterin selbst ein – fälschungssicher ist das nicht.

Erkennbar als KI: „(KI)“ steht in ihrem Anzeigenamen und damit an jeder Nachricht, die sie in Teams oder Outlook schickt; ihre Mails tragen eine Signatur mit KI-Hinweis und der verantwortlichen Person in Ihrer Firma.

Quellen: Stellenbeschreibung und Regelwerk der KI-Mitarbeiterin (Stand 01.11.2026) · Datenschutz & Sicherheit, Abschnitt 3 · Technik im Detail: Für Ihre IT.

Was ich zusage

- ✓ **Ein Arbeitsplatz nur für sie.** Für den Betrieb richte ich sie auf einem eigenen PC oder virtuellen PC ein, so steht es in der Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung. Die Werkzeuge der KI-Mitarbeiterin sehen nur den Bildschirm dieses PCs; ein Werkzeug für andere Bildschirme hat sie nicht.
- ✓ **Keine Rechte, die sie nicht braucht.** Zahlungs-, Unterschrifts- und Administratorrechte bekommt sie nicht, persönliche Postfächer und Chats von Beschäftigten auch nicht.
- ✓ **Keine Entscheidungen über Menschen.** Sie bereitet vor, ein Mensch entscheidet. Entscheidungen über Personen und die Kontrolle von Leistung oder Verhalten der Beschäftigten sind nach der Vereinbarung ausdrücklich nicht Zweck ihres Einsatzes.

Muster der Vereinbarung: § 2 Abs. 4 (Zweck), § 4 Abs. 3 (Rechte), § 10 (Fernwartung).

2 · WAS AUFGEZEICHNET WIRD

Jede Aufzeichnung, mit Frist und Leserkreis.

Alles liegt auf dem KI-PC in Ihrer Firma, ausgenommen die Alarme an mich im Betreuungsabo und die Inhalte, die für jeden Arbeitsschritt an Anthropic gehen (letzte Zeilen). „Konto der KI-Mitarbeiterin“ heißt unten: sie selbst und jeder, der am KI-PC an ihrem Windows-Konto arbeitet – auch ich bei Betreuung und Fernwartung. Kurzfassung für den Datenschutz: Datenschutz & Sicherheit, Abschnitt 7.

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Arbeitsjournal	Je Tag eine Datei: was sie wann erledigt hat, was offen ist, Rückfragen. Freigaben vermerkt sie im Journal mit Nummer, Name, Kanal, Ergebnis und dem Anfang der Antwort (bis 120 Zeichen); vollständig stehen sie im Freigabe-Protokoll.	Ja: Namen bei jeder Freigabe und überall, wo ein Vorgang eine Person betrifft, etwa wer ihr eine Aufgabe gegeben hat.	Nach der vereinbarten Frist – mein Vorschlag: drei Monate – werden diese Einträge gelöscht; heute geschieht das von Hand, monatlich durch mich.	Konto der KI-Mitarbeiterin, Ihre Administratoren

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Freigabe-Protokoll	Je Freigabe: Name bzw. Kennung der Person, Kanal (Teams oder Mail), Uhrzeit, ihre Antwort im Wortlaut (bis 500 Zeichen) und das Ergebnis; je Freigabeliste, wann sie angelegt und wann entschieden wurde.	Ja, namentlich – das ist der Kern der Mitbestimmungsfrage (Abschnitt 5). Aus Anfrage- und Antwortzeit ließe sich ablesen, wie lange jemand bis zur Freigabe gebraucht hat; eingebaut ist so eine Auswertung nicht.	Nach der vereinbarten Frist – mein Vorschlag: drei Monate – werden diese Einträge gelöscht; heute geschieht das von Hand, monatlich durch mich.	Konto der KI-Mitarbeiterin, Ihre Administratoren – wer Zugriff auf den KI-PC hat, legen Sie fest. Ändern kann die KI-Mitarbeiterin die Einträge nicht.

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Aktionsprotokoll	Klicks und Tastatur-eingaben ihres Maus- und Tastaturwerk-zeugs mit Uhrzeit; was sie tippt, steht dort nur als Zeichenzahl. Was sie über die Be-dienelemente von Programmen anklickt oder einträgt, steht in ihrem Gesprächsverlauf.	Es be-schreibt ihre eige-nen Aktio-nen, nicht die von Be-schäftig-ten; bei freige-schalteten Mails steht die Emp-fänger-adresse darin.	Nach der vereinbar-ten Frist – mein Vor-schlag: drei Monate – werden diese Ein-träge ge-löscht; heute ge-schieht das von Hand, monatlich durch mich.	Konto der KI-Mitar-beiterin, Ihre Admi-nistrato-ren

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Technisches Ereignisprotokoll	Start und Ende ihrer Arbeitsrunden, Sperren ihres Regelwerks und Rechte-Abfragen mit bis zu 300 Zeichen des betroffenen Befehls (zum Beispiel ein Dateipfad oder ein Textanfang). Was jemand am KI-PC in ihr Chatfenster tippt, steht dort mit Zeitpunkt, Länge und den ersten 80 Zeichen. Bei Freigaben und gelernten Regeln steht im Ereignisprotokoll auch, wer sie gegeben hat, bei Wiedervorlagen der Anlass mit Name und Frage, bei jeder freigeschalteten Mail Empfänger und Fenstertitel (meist der Betreff).	Ja: bei Freigaben und gelernten Regeln der Name, bei Wiedervorlagen Name und Frage, bei Chat-Eingaben deren Anfang, bei freigeschalteten Mails der Empfänger; in einem gesperrten oder abgefragten Befehl kann ein Name oder ein Nachrichtentext stehen.	Nach der vereinbarten Frist – mein Vorschlag: drei Monate – werden diese Einträge gelöscht; heute geschieht das von Hand, monatlich durch mich.	Konto der KI-Mitarbeiterin, Ihre Administratoren

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Gesprächsverlauf	Alles, was sie gelesen und geschrieben hat, im Klartext – auch Teams-Nachrichten und Mails von Beschäftigten und jedes Bildschirmfoto, das sie angesehen hat. Liegt im Profil ihres Windows-Kontos.	Ja: Namen und Nachrichten der Beschäftigten, die mit ihr schreiben, und was auf ihrem Bildschirm zu sehen war.	Sie arbeitet in einem fortlaufenden Verlauf. Verläufe, die 14 Tage nicht benutzt wurden, löscht Claude Code samt Bildschirmfotos von selbst; den laufenden löschen wir nach Absprache, spätestens beim Abbau.	Wer am Konto der KI-Mitarbeiterin arbeitet, Ihre Administratoren. Auch die KI-Mitarbeiterin selbst kann ihre gespeicherten Verläufe lesen.

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Eingabeverlauf	Was am KI-PC in ihr Chatfenster eingegeben wurde – von Menschen oder vom Aufpasser.	Ja, wenn Beschäftigte ihr dort schreiben.	Claude Code löscht diesen Verlauf nicht nach Alter; nach der vereinbarten Frist – mein Vorschlag: drei Monate – wird er gelöscht, heute von Hand, monatlich durch mich.	Wer am Konto der KI-Mitarbeiterin arbeitet, Ihre Administratoren

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Bildschirmfotos	Bilder ihres eigenen Bildschirms, zum Beispiel einer Mail oder eines Teams-Chats, den sie gerade bearbeitet.	Ja, soweit Namen oder Nachrichten auf ihrem Bildschirm stehen. Die Bildschirme der Beschäftigten nicht.	Bildschirmfoto-Dateien löscht ihr Foto-Werkzeug nach drei Tagen von selbst, jeweils wenn sie das nächste Foto aufnimmt. Angesehene Bilder stecken zusätzlich im Gesprächsverlauf.	Konto der KI-Mitarbeiterin, Ihre Administratoren
Vorher-Kopien geänderter Dateien	Kopien der Dateien, die sie bearbeitet hat, im Stand vor der Änderung – auch ihrer Arbeitsnotizen.	Ja, soweit die Dateien Namen enthalten.	Claude Code behält Kopien für die letzten 100 Prüfpunkte.	Konto der KI-Mitarbeiterin, Ihre Administratoren

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Arbeitsnotizen zu Personen	Je Person Name, Kennung, Rolle und wann sie den KI-Hinweis bekommen hat; Rückmeldungen zu ihrer Arbeitsweise mit Datum und Person; offene Fragen aus Chats als Wiedervorlage mit Person und Uhrzeit.	Ja, namentlich – damit sie weiß, wen sie fragen darf und wer schon weiß, dass sie eine KI ist.	Keine automatische Löschung: Einträge bleiben, solange sie für die Arbeit gebraucht werden, und lassen sich jederzeit streichen. Wiedervorlagen trägt sie nach Erledigung aus.	Konto der KI-Mitarbeiterin, Ihre Administratoren
Versandprotokoll und gelernte Regeln	Mails, die sie nach festen Hausregeln verschickt (Empfänger, Betreff, Regel); Regeln, die ihr eine berechtigte Person per Nachricht gegeben hat, mit Person, Kanal, Uhrzeit und Wortlaut.	Bei gelernten Regeln ja: wer ihr welche Regel gegeben hat. Die Person bekommt dazu eine Bestätigung per Mail.	Keine automatische Löschung, Aufbewahrung wie Geschäftsbriefe – die Frist legen Sie fest. Gelernte Regeln gelten drei Monate, verlängert höchstens zwölf.	Konto der KI-Mitarbeiterin, Ihre Administratoren

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Hinweise am KI-PC	Die Datei „ALARM.txt“ in ihrem Ordner: Hinweise auf Störungen für die Menschen vor Ort, auch Meldungen der KI-Mitarbeiterin im Wortlaut.	Möglich: Eine Meldung kann einen Namen enthalten.	Keine automatische Löschung; die Datei bleibt, bis jemand sie löscht.	Konto der KI-Mitarbeiterin, Ihre Administratoren
Alarme an mich	Im Betreuungsabo richte ich ein Lebenszeichen zu mir ein – erst nach Ihrer Genehmigung in Textform: Der KI-PC ruft regelmäßig eine feste Adresse beim Überwachungsdienst healthchecks.io auf; bleibt das aus oder meldet er eine Störung, bekomme ich eine E-Mail. Übertragen wird nur dieses Signal, ohne Namen oder Inhalte. Zusätzlich zeigt der KI-PC Störungen vor Ort an (Zeile „Hinweise am KI-PC“).	Nein	Beim Überwachungsdienst die Zeitpunkte der Signale, bei mir die Störungsmails, bis ich sie lösche. Auf dem KI-PC steht der Zeitpunkt des letzten Signals.	Ich; der Dienst sieht nur Zeitpunkt und Verbindungsdaten.

AUFZEICHNUNG	WAS DARIN STEHT	BEZUG ZU BESCHÄF-TIGTEN	WIE LANGE	WER ES ÖFFNEN KANN
Bei Anthropic	Für jeden Arbeits-schritt die nötigen In-halte: Text, Doku-mentinhalte, Bildschirmfotos.	Ja, soweit Namen und Nachrich-ten im Ar-beitsschritt vorkom-men.	Laut An-thropic in den USA gespei-chert und in der Re-gel binnen 30 Tagen gelöscht; kein Trai-ning mit diesen Da-ten. Aus-nahmen: Daten-schutz & Sicherheit, Abschnitt 4.	Anthro-pic, zur Verar-beitung

Quellen: Regelwerk der KI-Mitarbeiterin (Freigabe-, Melde- und Bildschirmwerkzeuge, Stand 01.11.2026) · Speicherorte und Fristen von Claude Code und Anthropic mit Belegen: Datenschutz & Sicherheit, Abschnitte 4 und 7 · Pfade und Ordner für Ihre IT: Für Ihre IT.

Was nicht aufgezeichnet wird: Bildschirme und Tastatureingaben an den PCs der Beschäftigten, Postfächer und Chats, an denen sie nicht beteiligt ist, Telefonate und Besprechungen – ein eigenes Werkzeug dafür hat sie nicht (zu Teams-Besprechungen: Abschnitt 4). Mit dem Telefon-Modul nimmt sie Anrufe von außen an und legt eine Telefonnotiz an; den Ton speichert sie nicht (Datenschutz-Seite, Abschnitt 8). Ist ihr Teams-Konto Mitglied in einem Kanal oder Gruppenchat, liest sie dort mit; nehmen Sie sie nur in die Kanäle auf, die sie für ihre Arbeit braucht.

3 · WER WAS EINSEHEN KANN

Wer die Aufzeichnungen sehen kann – und wer nicht.

Die Aufzeichnungen liegen auf dem KI-PC Ihrer Firma. Wer sie öffnen kann, ergibt sich aus Windows-Rechten, der Vereinbarung mit mir und den Sperren meines

Regelwerks.

Wer Zugriff hat

- **Ihre Administratoren** können technisch jede Datei auf dem KI-PC öffnen, wie auf jedem anderen PC Ihrer Firma. Wofür sie das dürfen, regeln Sie (Abschnitt 6).
- **Wer am Windows-Konto der KI-Mitarbeiterin arbeitet** – vor Ort am KI-PC oder per Fernwartung –, sieht, was dieses Konto sieht: Journal, Arbeitsnotizen, Verläufe und Bildschirmfotos. Deshalb gehört der KI-PC in einen abgeschlossenen Raum oder als virtueller PC auf Ihren Server bzw. in Ihr Azure-Konto.
- **Freigabe-Protokolle:** Sie liegen auf dem KI-PC bei den übrigen Aufzeichnungen; lesen kann sie, wer am Konto der KI-Mitarbeiterin arbeitet oder Administratorrechte hat. Diesen Kreis legen Sie fest.
- **Ich** sehe die Aufzeichnungen nur vor Ort oder per Fernwartung auf dem KI-PC – so, wie Sie es in der Vereinbarung ankreuzen: jede Sitzung einzeln freigegeben, in einem festen Zeitfenster oder als Dauerzugang; mit Dauerzugang könnte ich jederzeit sehen, was ihr Konto sieht. Jede Sitzung kündige ich vorher an – bei Zeitfenster oder Dauerzugang und einer Störung außerhalb der Servicezeit unverzüglich danach – und protokolliere sie (Vereinbarung § 10). Kopien nehme ich nicht mit; zwischen den Sitzungen bekomme ich im Betreuungsabo nur die Störungsmails eines

Wie verbindlich ist das?

`TECHNISCH GESPERRT` Windows-Rechte oder die Sperren meines Regelwerks lassen es im normalen Betrieb nicht zu – auch dann nicht, wenn eine Mail oder ein Chat die KI-Mitarbeiterin dazu auffordert. Die Sperren des Regelwerks sind ein Geländer gegen Versehen und solche Aufforderungen, keine Grenze gegen gezielte Umgehung oder gegen Administratoren; die harte Grenze sind die Windows-Rechte (Für Ihre IT).

`RECHTE IHRER IT` Konten, Rechte und Teams-Kanäle vergibt Ihre IT; was ihr Konto nicht darf, kann sie nicht. Wer Administratorrechte auf dem KI-PC hat, kann aber jede Sperre aufheben und jede Datei öffnen. Das verhindert keine Software – deshalb gehören Zugriffsrechte und Zweck in Ihre Regelung.

`VERTRAGLICH ZUGESAGT` In der Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung sind die Kontrolle von Leistung oder Verhalten der Beschäftigten und die Auswertung von Protokollen zur Kontrolle einzelner Beschäftigter ausdrücklich nicht Zweck der Verarbeitung (Muster § 2 Abs. 4); Fernwartung gibt es nur auf dem KI-PC und nur durch mich persönlich (§ 10).

Überwachungsdienstes, ohne Namen oder Inhalte (Abschnitt 2).

- ✓ **Anthropic** bekommt für jeden Arbeitsschritt die nötigen Inhalte zur Verarbeitung, speichert sie laut eigenen Angaben in den USA und löscht sie in der Regel binnen 30 Tagen; trainiert wird damit nicht (Datenschutz & Sicherheit, Abschnitt 4).
- ✓ **Die KI-Mitarbeiterin selbst** kann ihre Aufzeichnungen lesen, auch die Freigabe-Protokolle und ihre Verläufe; die Freigabe-Protokolle ändern kann sie nicht. Eine Auswertung je Person ist nicht eingebaut.
- ✗ **Kolleginnen und Kollegen ohne Zugang zum KI-PC** sehen nur die Nachrichten, die sie ihnen selbst schreibt.

4 · WAS SIE NICHT TUT

Was sie nicht tut – und woran sie gehindert wird.

Hier steht nicht nur, was sie nicht tun soll, sondern womit das durchgesetzt wird. Die Kennzeichen erklärt Abschnitt 3.

WAS SIE NICHT TUT	WIE DAS DURCHGESETZT WIRD	ART

WAS SIE NICHT TUT	WIE DAS DURCHGESETZT WIRD	ART
Beschäftigte bewerten oder vergleichen – auch nicht danach, wer wann wie schnell antwortet	Eine Auswertung je Person ist nicht eingebaut; die eingebauten Berichte zählen Mailarten und Vorgänge, nur bei gelernten Regeln nennen sie, wer die Regel gegeben hat. Die Freigabe-Protokolle kann die KI-Mitarbeiterin nicht ändern; lesen kann sie sie, ebenso ihre Verläufe. Zusätzlich: Unter „Verboten“ tragen wir gemeinsam in ihre Stellenbeschreibung ein: Beschäftigte bewerten, vergleichen oder auswerten, wer wie schnell antwortet; Stimmungen von Beschäftigten festhalten oder auswerten; Besprechungen aufzeichnen. Ändern kann sie diese Stellenbeschreibung nicht. Was sie beim Arbeiten in Teams und in ihrem laufenden Verlauf vor sich hat – etwa wer ihr wann geantwortet hat –, kann keine Technik ausblenden; dass sie daraus nichts über Personen ableitet oder berichtet, regeln ihre Stellenbeschreibung und Ihre Regelung.	VERTRAGLICH ZUGESAGT
Bildschirme, Tastatureingaben oder Postfächer der Beschäftigten ansehen	Die Werkzeuge der KI-Mitarbeiterin sehen nur den Bildschirm ihres eigenen PCs; ein Werkzeug für andere Bildschirme hat sie nicht. Persönliche Postfächer und Chats bekommt ihr Konto nicht – das legt Ihre IT fest, und so steht es in der Vereinbarung. Passwörter gibt sie nicht ein; Passwort-Manager, Windows-Anmelde- und Sicherheitsdialoge verweigern ihre Bildschirm-Werkzeuge, Kennwortfelder erkennt ihr Werkzeug für die Bedienelemente von Programmen. Ein selbst geschriebenes Skript prüfen diese Sperren nicht; dafür gilt ihre Arbeitsanweisung.	TECHNISCH GESPERRT RECHTE IHRER IT

WAS SIE NICHT TUT	WIE DAS DURCHGESETZT WIRD	ART
Gefühle aus Gesicht, Stimme oder anderen Körpermerkmalen ableiten (Emotionserkennung), Kamera oder Mikrofon nutzen	Emotionserkennung am Arbeitsplatz ist seit 02.02.2025 verboten, außer aus medizinischen oder Sicherheitsgründen (Art. 5 Abs. 1 lit. f KI-Verordnung); gemeint sind Systeme, die Gefühle oder Absichten aus biometrischen Daten ableiten (Art. 3 Nr. 39). Ein Werkzeug für Kamera, Ton oder Stimme hat die KI-Mitarbeiterin nicht – außer dem Telefon-Modul für Anrufe von außen; es wandelt Sprache nur in Text um und leitet keine Gefühle aus der Stimme ab. Auf Wunsch schaltet Ihre IT Kamera und Mikrofon des KI-PCs ganz ab. Den Ton einer Nachricht versteht sie wie jeder Leser mit; Stimmungen von Beschäftigten festzuhalten oder auszuwerten, nehmen wir als Verbot in ihre Stellenbeschreibung auf (erste Zeile).	RECHTE IHRER IT
Besprechungen oder Telefonate aufzeichnen	Ein eigenes Werkzeug dafür hat sie nicht, und wir nehmen es als Verbot in ihre Stellenbeschreibung auf (erste Zeile). In Teams könnte ihr Konto eine Besprechung aufzeichnen oder transkribieren lassen, wenn Ihre Teams-Richtlinie das erlaubt – lassen Sie beides für ihr Konto von Ihrer IT abschalten und laden Sie sie nicht zu Besprechungen ein. Ob sie künftig mehr darf, gehört in Ihre Regelung (Abschnitt 6, Zeile „Änderungen“).	RECHTE IHRER IT

WAS SIE NICHT TUT	WIE DAS DURCHGESETZT WIRD	ART
Über Menschen entscheiden	Sie bereitet vor, ein Mensch entscheidet. Entscheidungen über Personen sind nach der Vereinbarung ausdrücklich nicht Zweck ihres Einsatzes; Rechte für Zahlungen, Unterschriften oder Entscheidungen über Menschen bekommt ihr Konto nicht.	VERTRAGLICH ZUGESAGT RECHTE IHRER IT
Sich als Mensch ausgeben	„(KI)“ steht in ihrem Anzeigenamen und damit an jeder Nachricht; ihre Mails tragen eine Signatur mit KI-Hinweis. Beides wird bei der Einrichtung mit Ihrer IT angelegt.	RECHTE IHRER IT
Nach einem Not-Aus weiterarbeiten	Liegt eine leere Datei „STOP“ in ihrem Ordner, sperrt das Regelwerk jede schreibende Aktion, bis ein Mensch sie wieder entfernt; anlegen oder löschen kann die KI-Mitarbeiterin sie nicht selbst. Den PC herunterfahren oder ihr Windows-Konto sperren und sie abmelden geht immer.	TECHNISCH GESPERRT

Quellen: Regelwerk der KI-Mitarbeiterin (Stand 01.11.2026) · Datenschutz & Sicherheit, „Wie hält man sie an?“ · Verordnung (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 39 und Art. 5 Abs. 1 lit. f (EUR-Lex) – abgerufen 01.11.2026.

Offen gesagt: Teams und ihr Gesprächsverlauf zeigen wie jeder Chat, wer wann geschrieben hat. Wer Zugang zu ihrem Konto oder Administratorrechte hat, könnte das ablesen. Das verhindert keine Technik, sondern Ihre Regelung: wenige, benannte Personen mit Zugriff und ein ausdrückliches Verbot, die Aufzeichnungen zur Kontrolle von Leistung oder Verhalten zu verwenden.

Was Ihre Firma trotzdem regeln sollte

- **Zugriff:** wer Administratorrechte auf dem KI-PC hat und wer die Freigabe-Protokolle lesen darf – möglichst wenige, namentlich benannte Personen.
- **Zweck:** Die Aufzeichnungen dienen dazu, ihre Arbeit nachzuvollziehen, Fehler zu finden und die Sicherheit zu prüfen – nicht zur Kontrolle von Leistung oder Verhalten der Beschäftigten.
- **Fristen:** wie lange Journal und Protokolle bleiben (mein Vorschlag: drei Monate) und wann Arbeitsnotizen, Versand- und Regelprotokolle gelöscht werden.
- **Teams:** in welchen Kanälen und Gruppenchats ihr Konto Mitglied ist.
- **Not-Aus:** wer sie anhalten darf und wo Beschäftigte eine Störung melden.

5 · UNTERRICHTUNG UND MITBESTIMMUNG

Unterrichtung und Mitbestimmung – was nach meinem Verständnis gilt.

Die rechtliche Bewertung treffen Arbeitgeber und Betriebsrat. Hier steht, worauf Sie sich stützen können, mit Fundstelle – von der sichersten Aussage bis zur offenen Frage. Kurzfassung: Datenschutz & Sicherheit, Abschnitt 9.

Unterrichtung (§ 90 BetrVG): Über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen „einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz“ hat der Arbeitgeber den Betriebsrat „rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten“ (Abs. 1 Nr. 3). Die Auswirkungen auf die Beschäftigten berät er mit ihm so rechtzeitig, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können (Abs. 2). Auf Verlangen sind dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 80 Abs. 2 Satz 2).

Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG): Der Betriebsrat bestimmt mit bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. Nach dem Bundesarbeitsgericht genügt es, dass eine Einrichtung objektiv geeignet ist, solche Daten zu erheben und aufzuzeichnen; auf eine Überwachungsabsicht kommt es nicht an, und schon das Sammeln zählt (BAG 13.12.2016 – 1 ABR 7/15, Rn. 22 und 40; bestätigt in BAG 16.07.2024 – 1 ABR 16/23, Rn. 25). Die Daten müssen einzelnen Beschäftigten zuzuordnen sein (1 ABR 7/15, Rn. 27). Die KI-Mitarbeiterin protokolliert Freigaben mit Namen und Uhrzeit. Deshalb ist nach dieser Rechtsprechung in der Regel mit Mitbestimmung zu rechnen – auch wenn niemand überwachen will. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2).

Vorrang und Zuständigkeit: Besteht eine gesetzliche oder tarifliche Regelung, geht sie vor (§ 87 Abs. 1, Eingangssatz) – das klären Sie im Haus. Nutzt ein Unternehmen ein System einheitlich, kann der Gesamtbetriebsrat zuständig sein – so hat das Bundesarbeitsgericht für Office 365 entschieden (BAG 08.03.2022 – 1 ABR 20/21);

Schon vor dem Testtag

Am Testtag bereitet die KI-Mitarbeiterin Entwürfe vor und legt sie zur Freigabe vor. Geben dabei Beschäftigte frei, stehen ihre Namen im Freigabe-Protokoll – auch wenn sie nur mit Musterdaten arbeitet. Weil nach dem Bundesarbeitsgericht schon das Sammeln zählt, empfehle ich: Informieren Sie den Betriebsrat vor dem Testtag. Ob ein einzelner Testtag schon eine „Einführung“ im Sinne von § 87 BetrVG ist, ist nach meinem Kenntnisstand nicht geklärt.

Eine Möglichkeit: Am Testtag gibt nur die Geschäftsführung frei und schreibt nur sie mit der KI-Mitarbeiterin; dann hält die KI-Mitarbeiterin an diesem Tag nicht fest, wer von den Beschäftigten wann mit ihr geschrieben oder freigegeben hat. Mitglieder des Vertretungsorgans, etwa der Geschäftsführer einer GmbH, gelten nicht als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG (§ 5 Abs. 2 Nr. 1). Die Unterrichtung nach § 90 ersetzt das nicht.

im Konzern kann sich die Frage entsprechend für den Konzernbetriebsrat stellen.

Sachverständiger (§ 80 Abs. 3 BetrVG): Muss der Betriebsrat die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen, „gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich“ (Satz 2). Hinzugezogen wird er „nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber“ (Satz 1); die Kosten der Betriebsratstätigkeit trägt der Arbeitgeber (§ 40 Abs. 1).

Beschäftigtendatenschutz: Das Bundesarbeitsgericht hat § 26 Abs. 1 BDSG für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten in einer Personalsoftware unangewendet gelassen, weil er die Anforderungen des Art. 88 DSGVO nicht erfüllt; insoweit gilt die DSGVO unmittelbar (BAG 08.05.2025 – 8 AZR 209/21, Rn. 16 bis 20, im Anschluss an EuGH 30.03.2023 – C-34/21). Eine Betriebsvereinbarung kann Grundlage einer Verarbeitung sein (§ 26 Abs. 4 BDSG, Art. 88 DSGVO). Sie muss dann Art. 88 Abs. 2 und zusätzlich Art. 5, 6 Abs. 1 und 9 DSGVO einhalten, und Gerichte prüfen das in vollem Umfang (EuGH 19.12.2024 – C-65/23). Ob § 26 Abs. 4 BDSG zusammen mit einer Betriebsvereinbarung trägt, hat das Bundesarbeitsgericht 2025 offengelassen (8 AZR 209/21, Rn. 13).

KI-Verordnung: Seit 02.02.2025 gilt die Pflicht zur KI-Kompetenz (Art. 4). Seit 27.07.2026 lautet sie: Betreiber ergreifen Maßnahmen, um die Entwicklung der KI-Kompetenz ihres Personals zu unterstützen; ein bestimmtes Niveau müssen sie dabei nicht sicherstellen (Fassung der Verordnung (EU) 2026/1744). Eine Pflicht zur Dokumentation steht dort nicht. Die Pflicht, Arbeitnehmervertreter vor dem Einsatz zu informieren (Art. 26 Abs. 7), gilt nur für Hochrisiko-KI – etwa für Personalauswahl oder die Bewertung von Leistung und Verhalten

Was ich dafür liefere

- ✓ Diese Seite, das Faktenblatt und die Fragenliste als Unterlagen für die Unterrichtung
- ✓ Einen Termin am KI-PC: Ich zeige, was aufgezeichnet wird und wer es sehen kann
- ✓ Die Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung mit den technischen und organisatorischen Maßnahmen – den Vertrag mit mir können Sie dem Betriebsrat zeigen
- ✓ Alle Angaben für eine Betriebsvereinbarung oder Dienstanweisung; einen Vertragsentwurf liefere ich nicht

(Anhang III Nr. 4) – und erst ab 02.12.2027. Nach meinem Verständnis ist die KI-Mitarbeiterin nach ihrer Zweckbestimmung kein solches System: Personalauswahl, Bewertung von Leistung oder Verhalten und Aufgabenverteilung nach Verhalten übernimmt sie nicht. Setzt eine Firma die KI-Mitarbeiterin später doch dafür ein, kann sie selbst als Anbieter eines Hochrisiko-Systems gelten (Art. 25 Abs. 1 lit. c) – auch deshalb gehört ein Verwendungsverbot in Ihre Regelung. Günstigere nationale Rechte der Beschäftigten lässt die KI-Verordnung unberührt (Art. 2 Abs. 11).

Quellen: BetrVG § 90, § 87, § 80, § 40 (gesetze-im-internet.de) · BAG 1 ABR 7/15, 1 ABR 16/23, 1 ABR 20/21, 8 AZR 209/21 (bundesarbeitsgericht.de) · § 26 BDSG · DSGVO, EuGH C-34/21 und C-65/23 · KI-Verordnung und Verordnung (EU) 2026/1744 (EUR-Lex) – abgerufen 01.11.2026.

Offen gesagt: Das ist keine Rechtsberatung, und die Seite ist nicht anwaltlich geprüft. Ob und in welcher Form der Betriebsrat mitbestimmt, bewerten Arbeitgeber und Betriebsrat – bei Bedarf mit einem Sachverständigen oder einer Anwältin. Ich liefere die technischen Fakten.

6 · THEMEN FÜR EINE REGELUNG

Themen für eine Betriebsvereinbarung oder Dienstanweisung.

Nach der Orientierungshilfe KI der Datenschutzkonferenz bietet sich eine Dienst- oder Handlungsanweisung oder eine Betriebsvereinbarung an, am besten mit konkreten Beispielen für erlaubte und untersagte Einsätze (Rn. 36 und 37). Die Tabelle ist eine Themenliste, kein Vertragsentwurf: Was und wie Sie regeln, entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat. Die dritte Spalte sagt, was die KI-Mitarbeiterin dazu technisch beiträgt. Ausführlich mit Feld für Ihre Notizen: Unterlage „Themen für eine Betriebsvereinbarung“ (Unterlagen).

THEMA	WAS SIE REGELN KÖNNEN	TECHNISCH UNTERSTÜTZT
Zweck und Einsatzbereiche	Welche Abläufe sie übernimmt; Beispiele für erlaubte und untersagte Einsätze	**Ja:** Aufgaben und Grenzen stehen in ihrer Stellenbeschreibung, die sie selbst nicht ändern kann.
Aufgaben mit Daten von Beschäftigten	Ob sie etwa Stundenlisten, Schicht-, Urlaubs- oder Arbeitszeitplanung oder die Lohnabrechnung vorbereitet – dann verarbeitet sie Daten aller Beschäftigten –, welche Prüfungen sie dabei machen darf und wer ihre Ergebnisse prüft	**Nein,** organisatorisch: Sie bereitet vor, ein Mensch entscheidet. Empfehlungen zu Schichten, Arbeitszeit, Lohn oder Leistungsbewertung muss nach der Nutzungsrichtlinie von Anthropic ab 12.11.2026 vor der Verwendung eine qualifizierte Person prüfen (Vereinbarung § 2 Abs. 5).
Verbotene Einsätze	Keine Bewertung von Beschäftigten, keine Personalauswahl, keine Emotionserkennung, keine Aufzeichnung von Besprechungen	**Teilweise:** Unter „Verboten“ tragen wir gemeinsam in ihre Stellenbeschreibung ein: Beschäftigte bewerten, vergleichen oder auswerten, wer wie schnell antwortet; Stimmungen von Beschäftigten festhalten oder auswerten; Besprechungen aufzeichnen. Ändern kann sie diese Stellenbeschreibung nicht. Ein Werkzeug für Kamera, Ton oder Aufzeichnung hat sie nicht; auf Wunsch schaltet Ihre IT Kamera und Mikrofon ganz ab.
Kreis der Freigebenden	Wer ihr Aufgaben, Freigaben und Regeln geben darf	**Teilweise:** Die Liste steht in ihrer Stellenbeschreibung, die sie nicht ändern kann; ihr Freigabe-Werkzeug nimmt nur Personen aus dieser Liste an, per Mail nur die eingetragene Absenderadresse. Wer in Teams geschrieben hat, liest die KI-Mitarbeiterin selbst ab und trägt es ein – fälschungssicher ist das nicht.

THEMA	WAS SIE REGELN KÖNNEN	TECHNISCH UNTERSTÜTZT
Zusammenarbeit und Fehler	Ob das Freigeben zur Aufgabe einzelner Beschäftigter wird und wie viel Zeit dafür vorgesehen ist; dass Beschäftigten aus Fehlern der KI-Mitarbeiterin keine Nachteile entstehen; wohin Fehler gemeldet werden	**Nein,** organisatorisch; wer freigeben soll, tragen Sie in ihrer Stellenbeschreibung ein.
Auswirkungen auf Aufgaben und Qualifizierung	Welche Aufgaben bei Beschäftigten wegfallen oder neu hinzukommen, etwa Freigaben prüfen; Qualifizierung und Sicherung der Beschäftigung	**Nein,** organisatorisch (Abschnitt 7).
Zweckbindung und Auswertungsverbot	Aufzeichnungen nur, um ihre Arbeit nachzuvollziehen, Fehler zu finden und die Sicherheit zu prüfen; keine Kontrolle von Leistung oder Verhalten	**Teilweise:** Eine Auswertung je Person ist nicht eingebaut, und die Freigabe-Protokolle kann die KI-Mitarbeiterin nicht ändern. Was Menschen mit Zugriff tun, regelt nur Ihre Vereinbarung.
Zugriffsrechte	Wer Administratorrechte auf dem KI-PC hat, wer die Freigabe-Protokolle lesen darf, Einsicht des Betriebsrats	**Über Rechte Ihrer IT:** Die Freigabe-Protokolle liegen auf dem KI-PC; lesen kann sie, wer am Konto der KI-Mitarbeiterin arbeitet oder Administratorrechte hat. Diesen Kreis legen Sie fest. Administratoren schließt keine Software aus.

THEMA	WAS SIE REGELN KÖNNEN	TECHNISCH UNTERSTÜTZT
Aufbewahrung und Löschung	Frist je Aufzeichnung; mein Vorschlag für Journal und Protokolle: drei Monate, wie auf der Seite Datenschutz & Sicherheit	**Teilweise:** Bildschirmfotos löscht sie nach drei Tagen von selbst, Verläufe, die 14 Tage nicht benutzt wurden, löscht Claude Code. Journal und Protokolle werden nach der vereinbarten Frist gelöscht, heute von Hand, monatlich durch mich. Arbeitsnotizen, Versand- und Regelprotokolle löschen sich nicht von selbst.
Teams und Kanäle	In welchen Kanälen und Gruppenchats ihr Konto Mitglied ist	**Über Rechte Ihrer IT:** Sie liest nur, wo ihr Konto Mitglied ist.
Not-Aus	Wer sie anhalten darf und wo Beschäftigte eine Störung melden	**Ja:** Die Datei „STOP“ sperrt jede schreibende Aktion; wer sie anlegen darf, regeln die Ordnerrechte Ihrer IT.
Fernwartung	Je Sitzung, im festen Zeitfenster oder als Dauerzugang; Ankündigung und Protokoll	**Über Rechte Ihrer IT:** Zugang über das Fernwartungswerkzeug Ihrer IT; die Regeln stehen in der Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung (§ 10).
Information der Beschäftigten	Wer wie informiert wird, auch neue Kolleginnen und Kollegen	**Teilweise:** In ihren Arbeitsnotizen steht, wer den KI-Hinweis wann bekommen hat; die Vorlage zur Information gibt es bei den Unterlagen.
Einweisung	Einweisung vor dem Start und bei neuen Aufgaben (Art. 4 KI-Verordnung)	**Nein,** organisatorisch; die Einweisung bei der Übergabe übernehme ich.
Änderungen	Neue Aufgaben, Programme oder Funktionen erst nach Information oder Zustimmung des Betriebsrats	**Teilweise:** Die Aufgaben und Rechte der KI-Mitarbeiterin stehen in der Stellenbeschreibung; ändern kann sie diese nicht selbst.

THEMA	WAS SIE REGELN KÖNNEN	TECHNISCH UNTERSTÜTZT
Überprüfung und Ende	Regelmäßige Prüfung, Auswertung des Einsatzes, Abbau	**Nein,** organisatorisch: In der Betreuung prüfe ich alle drei Monate Rechte, Protokolle, Löschung und Vorfälle. Nach Vertragsende werden Programm- und Protokollordner, Verläufe und ihre geplanten Aufgaben nach der Vereinbarung binnen 10 Werktagen entfernt, mit Bestätigung in Textform.

Quellen: DSK-Orientierungshilfe „Künstliche Intelligenz und Datenschutz“, Version 1.0 vom 06.05.2024, Rn. 36 und 37 (PDF) – abgerufen 01.11.2026 · Fristen bei Vertragsende: Datenschutz & Sicherheit, Abschnitt 7.

7 · FRAGEN FÜR DAS GESPRÄCH

Fragen, die Betriebsräte stellen – mit Antwort.

Die häufigsten Fragen mit kurzer Antwort. Alle Fragen zum Abhaken stehen in der Unterlage „Fragen für das Gespräch“ (Unterlagen).

Werden wir mit der KI-Mitarbeiterin überwacht? –

Dafür ist sie nicht gebaut, und nach der Vereinbarung darf sie dafür nicht eingesetzt werden: Sie sieht weder Ihre Bildschirme noch Ihre Tastatureingaben, und eine Auswertung je Person ist nicht eingebaut. Sie hält aber fest, wer ihr was wann freigegeben hat, mit Namen. Damit ist sie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts objektiv geeignet, Verhaltensdaten zu sammeln – und deshalb gehört der Betriebsrat mit an den Tisch (Abschnitt 5).

Kann jemand mit den Protokollen unsere Arbeit auswerten? –

Eingebaut ist so eine Auswertung nicht: Die KI-Mitarbeiterin kann ihre Aufzeichnungen zwar lesen, eine Auswertung je Person hat sie aber nicht, und die Freigabe-Protokolle kann sie nicht ändern. Beschäftigte zu bewerten oder auszuwerten, wer wie schnell antwortet, nehmen wir als Verbot in ihre Stellenbeschreibung auf, die sie nicht ändern kann.

Wer Administratorrechte auf dem KI-PC hat, könnte die Dateien öffnen und zum Beispiel ablesen, wann jemand geantwortet hat. Das verhindert keine Software, sondern Ihre

Regelung: wenige, benannte Personen mit Zugriff und ein ausdrückliches Auswertungsverbot (Abschnitt 6).

Was wird über mich gespeichert, wenn ich ihr schreibe?

Ihre Nachricht steht in ihrem Gesprächsverlauf und in Teams, wie bei jedem Chat. Geben Sie ihr eine Freigabe, kommen Ihr Name, der Kanal, die Uhrzeit und Ihre Antwort ins Freigabe-Protokoll, Ihr Name und der Anfang Ihrer Antwort auch ins Journal und Ihr Name ins Ereignisprotokoll. In ihren Arbeitsnotizen stehen Ihr Name, Ihre Kennung, Ihre Rolle und wann Sie den KI-Hinweis bekommen haben; geben Sie ihr eine Rückmeldung zu ihrer Arbeitsweise, steht sie dort mit Datum und Ihrem Namen. Wie lange was bleibt: Abschnitt 2. Auskunft über die Daten zu Ihrer Person können Sie von Ihrer Firma verlangen (Art. 15 DSGVO); ich zeige Ihrer Firma, wo die KI-Mitarbeiterin Daten zu einer Person ablegt (Vereinbarung § 11).

Wann wird das gelöscht?

Bildschirmfotos löscht sie nach drei Tagen von selbst, Verläufe, die 14 Tage nicht benutzt wurden, löscht Claude Code. Journal und Protokolle werden nach der vereinbarten Frist gelöscht, heute von Hand: Ich lösche sie monatlich per Fernwartung oder vor Ort und vermerke das im Löschprotokoll; Ihre IT kann jederzeit selbst löschen. Den laufenden Verlauf der KI-Mitarbeiterin löschen wir nach Absprache, spätestens beim Abbau. Arbeitsnotizen, Versand- und Regelprotokolle löschen sich nicht von selbst; ihre Frist legt Ihre Firma fest. Bei Anthropic gilt: in der Regel binnen 30 Tagen.

Liest sie unsere Teams-Chats mit?

Nur dort, wo ihr Konto beteiligt ist: in Chats mit ihr und in Gruppen oder Kanälen, in die Ihre IT sie aufnimmt. Postfächer und Chats, an denen sie nicht beteiligt ist, sieht sie nicht.

Berichtet sie der Geschäftsführung über uns?

Sie berichtet über ihre eigene Arbeit: was erledigt ist, was offen ist, wo es hakt. Unter „Verboten“ tragen wir gemeinsam in ihre Stellenbeschreibung ein: Beschäftigte bewerten, vergleichen oder auswerten, wer wie schnell antwortet; Stimmungen von Beschäftigten festhalten oder auswerten; Besprechungen aufzeichnen. Ändern kann sie diese Stellenbeschreibung nicht. Ob in ihren Berichten Namen stehen dürfen – etwa bei einer noch offenen Freigabe –, legen Sie am besten in Ihrer Regelung fest.

Können Beschäftigte sie stoppen?

Ja, über die Personen, die Ihre Firma dafür benennt: Eine leere Datei „STOP“ in ihrem Ordner sperrt jede schreibende Aktion, bis ein Mensch sie wieder entfernt; den PC herunterfahren oder ihr Windows-Konto sperren und sie abmelden geht auch. Wer keinen Zugang zum KI-PC hat, meldet sich bei der Not-Aus-Person, die in der Information an die Beschäftigten steht. Ein Fenster zu schließen hält sie nicht an – ihr Aufpasser öffnet es wieder.

Brauchen wir den Betriebsrat schon für den Testtag?

Unterrichten muss der Arbeitgeber ihn schon, sobald er den Einsatz plant (§ 90 BetrVG). Geben am Testtag Beschäftigte frei, stehen ihre Namen im Freigabe-Protokoll; ich empfehle deshalb, den Betriebsrat vor dem Testtag einzubeziehen. Ob ein einzelner Testtag schon eine „Einführung“ im Sinne von § 87 ist, ist nach meinem Kenntnisstand nicht geklärt. Gibt am Testtag nur die Geschäftsführung frei und schreibt nur sie mit der KI-Mitarbeiterin, entstehen dazu keine Aufzeichnungen über Beschäftigte – die Unterrichtung ersetzt das nicht (Abschnitt 5).

Ersetzt die KI-Mitarbeiterin Arbeitsplätze?

Sie übernimmt Routinearbeit am PC. Welche Aufgaben bei Beschäftigten dadurch wegfallen oder neu hinzukommen – etwa Freigaben prüfen –, plant Ihre Firma. Diese Auswirkungen auf die Beschäftigten berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat (§ 90 Abs. 2 BetrVG). Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung kann der Betriebsrat machen, etwa zur Qualifizierung; der Arbeitgeber muss sie mit ihm beraten (§ 92a BetrVG). Ändert sich eine Tätigkeit so, dass die Kenntnisse der Beschäftigten nicht mehr ausreichen, bestimmt der Betriebsrat bei Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mit (§ 97 Abs. 2 BetrVG).

Was sieht der US-Anbieter Anthropic?

Für jeden Arbeitsschritt die nötigen Inhalte – Text, Dokumentinhalte, Bildschirmfotos –, verschlüsselt übertragen. Laut Anthropic werden sie in den USA gespeichert, in der Regel binnen 30 Tagen gelöscht und nicht zum Training von KI-Modellen verwendet. Belege und Ausnahmen: Datenschutz & Sicherheit, Abschnitt 4.

Dürfen wir einen Sachverständigen hinzuziehen?

Muss der Betriebsrat die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen, gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich (§ 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Die Einzelheiten vereinbart der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber (Satz 1); die Kosten der Betriebsratstätigkeit trägt der Arbeitgeber (§ 40 Abs. 1). Ich beantworte die Fragen eines Sachverständigen gern.

8 · INFORMATION UND EINWEISUNG

Beschäftigte vorher informieren, bei der Übergabe einweisen.

Alle, die mit ihr zu tun haben, sollten vorher wissen, was sie tut, was sie aufzeichnet und an wen sie sich wenden.

Information: Die Vorlage zur Information der Beschäftigten hat zwei Teile: einen Text für Aushang, Intranet oder Mail und eine Faktenübersicht für den Betriebsrat. Die Lücken füllt Ihre Firma aus, darunter, wofür die Protokolle verwendet werden dürfen, wer sie einsehen darf und nach welcher Frist sie gelöscht werden. Ihre Datenschutzhinweise für Beschäftigte ersetzt die Vorlage nicht.

Einweisung: Bei der Übergabe weise ich alle ein, die mit ihr arbeiten: was sie darf, wie man sie stoppt und wohin man Fehler meldet. Die KI-Verordnung verlangt in der Fassung seit 27.07.2026 Maßnahmen, um die KI-Kompetenz des Personals zu unterstützen (Art. 4); die Einweisung ist eine solche Maßnahme. Eine Pflicht zur Dokumentation nennt die Verordnung nicht – halten Sie die Einweisung trotzdem fest, das dient als Nachweis.

Schulung: Auch die Datenschutzkonferenz empfiehlt, Beschäftigte durch Schulungen, Leitfäden und Gespräche zu sensibilisieren, ob und wie sie KI-Anwendungen nutzen sollen und dürfen (Orientierungshilfe KI, Rn. 46).

Quellen: Verordnung (EU) 2024/1689, Art. 4 in der Fassung der Verordnung (EU)

Was ich zusage

- ✓ **Vorlage ausfüllen:** Die Information für die Beschäftigten fülle ich mit Ihnen aus – mit den Fristen und Leserechten, die Sie mit dem Betriebsrat vereinbaren.
- ✓ **Einweisung:** bei der Übergabe für alle, die mit ihr arbeiten, vor Ort oder per Teams.

2026/1744 (EUR-Lex) · DSK-Orientierungshilfe KI, Rn. 46 (PDF) – abgerufen 01.11.2026.

9 · OHNE BETRIEBSRAT UND IN DER SCHWEIZ

Ohne Betriebsrat – und für Firmen in der Schweiz.

Auch ohne Betriebsrat sollten die Beschäftigten vorher Bescheid wissen. In der Schweiz gelten eigene Regeln.

Ohne Betriebsrat

Informieren Sie Ihre Beschäftigten trotzdem, bevor die KI-Mitarbeiterin startet – mit derselben Vorlage. Auch ohne Betriebsrat muss der Arbeitgeber die Beschäftigten über geplante Arbeitsverfahren und ihre Auswirkungen auf ihren Arbeitsplatz und ihre Tätigkeit unterrichten (§ 81 Abs. 4 BetrVG). Die Datenschutzkonferenz rät zu einem klaren Rahmen, etwa einer Dienst- oder Handlungsanweisung (Orientierungshilfe KI, Rn. 37), und zu Schulung (Rn. 46); die Themen aus Abschnitt 6 passen dafür genauso.

In der Schweiz

Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden (Art. 26 Abs. 1 ArGV 3). Laut SECO lässt sich davon auch durch eine Vereinbarung nicht abweichen.

Sind Systeme aus anderen Gründen nötig und eignen sie sich auch zur Überwachung, verlangt die SECO-Wegleitung ein klar überwiegendes anderes Interesse, Verhältnismäßigkeit und die Mitwirkung der Arbeitnehmenden bei Planung, Einrichtung, Einsatzzeiten und Speicherdauer; die Abwägung begründet der Betrieb schriftlich. Daten sind nach einer möglichst kurzen, im Voraus festgelegten Zeitspanne zu löschen, und die Wegleitung sieht dafür ein betriebsinternes Reglement vor. Laut EDÖB muss der Zugang zu den Daten geregelt und auf berechtigte Personen beschränkt sein.

Information und Anhörung sind Pflicht des Arbeitgebers: Die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung sind vor dem Entscheid anzuhören (Art. 6 ArGV 3, Art. 48 ArG) – laut SECO auch bei Systemen, die sich zur Überwachung eignen. Eine Arbeitnehmervertretung können die Beschäftigten in Betrieben ab 50 Arbeitnehmenden bestellen; ohne Vertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte den Arbeitnehmenden direkt zu (Art. 3 und 4 Mitwirkungsgesetz). Die Fakten dafür liefere ich und komme gern dazu. Mehr: Für Firmen in der Schweiz.

Quellen: ArGV 3 Art. 6 und 26 (Stand 01.09.2024) · ArG Art. 48 ·

Mitwirkungsgesetz Art. 3 und 4 · SECO, Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz, Art. 26, S. 326-1 bis 326-7 · EDÖB, Technische Mittel zur Überwachung am Arbeitsplatz – abgerufen 01.11.2026.

UNTERLAGEN

Alle Unterlagen für Ihren Betriebsrat.

Jede Unterlage gibt es im Browser lesbar und als PDF. Die Vorlage zur Information der Beschäftigten stammt von der Seite Datenschutz & Sicherheit.

Alles in einem Paket: Faktenblatt, Fragen für das Gespräch, Themen für eine Betriebsvereinbarung oder Dienstanweisung, die Vorlage zur Information der Beschäftigten und diese Seite als PDF.

ÜBERSICHT · 3 SEITEN

Faktenblatt für den Betriebsrat

Was die KI-Mitarbeiterin aufzeichnet, wer es sehen kann, wann es gelöscht wird, was technisch gesperrt ist und welche Rechte der Betriebsrat hat – auf drei Seiten.

Im Browser lesen · PDF, 73 KB

CHECKLISTE · 6 SEITEN

Fragen für das Gespräch mit dem Betriebsrat

Typische Fragen des Betriebsrats mit kurzer Antwort und Fundstelle, zum Abhaken im Termin – dazu Platz für eigene Fragen.

Im Browser lesen · PDF, 99 KB

ARBEITSHILFE · 5 SEITEN

Themen für eine Betriebsvereinbarung oder Dienstanweisung

Welche Punkte eine Regelung zur KI-Mitarbeiterin abdecken kann und was sie dazu technisch beiträgt – eine Themenliste, kein Vertragsentwurf.

Im Browser lesen · PDF, 80 KB

VORLAGE · AUS DATENSCHUTZ & SICHERHEIT · 5 SEITEN

Information für Beschäftigte und Betriebsrat (Vorlage)

Anpassbarer Text für Aushang oder Mail an die Belegschaft, dazu die Fakten für den Betriebsrat zum Einsatz der KI-Mitarbeiterin.

Im Browser lesen · PDF, 98 KB

Diese Seite als PDF: herunterladen. Alle Unterlagen für Ihren Datenschutzbeauftragten stehen auf der Seite Datenschutz & Sicherheit.

10 · KONTAKT UND TERMIN

Ich zeige Ihrem Betriebsrat am KI-PC, was aufgezeichnet wird und wer es sehen kann.

Vor Ort oder per Teams, mit Vorführung und Zeit für Fragen – am besten vor dem Testtag. Auf Wunsch zusammen mit Ihrer IT und Ihrem Datenschutzbeauftragten.

Nick Illig
Prozessautomatisierung (Einzelunternehmen)
Unterm Grasweg 57
79379 Müllheim, Deutschland
E-Mail: nick@illig-automatisierung.com
WhatsApp: +49 176 55734716

Stand dieser Seite: 07.11.2026. Alle Webquellen habe ich am 01.11.2026 abgerufen; maßgeblich ist jeweils der aktuelle Wortlaut von Gesetz, Urteil oder Quelle.

Diese Seite ist keine Rechtsberatung und nicht anwaltlich geprüft. Die rechtliche Bewertung treffen Arbeitgeber und Betriebsrat, bei Bedarf mit einem Sachverständigen.

Mehr: Datenschutz & Sicherheit · Für Ihre IT · Impressum · häufige Fragen

Alle Quellen dieser Seite

1. Betriebsverfassungsgesetz § 90, zuletzt geändert am 19.07.2024 – Unterrichtung über den Einsatz von KI unter Vorlage der Unterlagen, Beratung (Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2)
2. Betriebsverfassungsgesetz § 87, zuletzt geändert am 19.07.2024 – Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen (Abs. 1 Nr. 6), Vorrang von Gesetz und Tarif, Einigungsstelle (Abs. 2)
3. Betriebsverfassungsgesetz § 80, zuletzt geändert am 19.07.2024 – Unterlagen auf Verlangen (Abs. 2 Satz 2), Sachverständiger bei KI (Abs. 3)
4. Betriebsverfassungsgesetz § 40, zuletzt geändert am 19.07.2024 – Kosten der Betriebsratstätigkeit
5. Betriebsverfassungsgesetz § 5, zuletzt geändert am 19.07.2024 – Organmitglieder gelten nicht als Arbeitnehmer (Abs. 2 Nr. 1) – Testtag
6. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.12.2016 – 1 ABR 7/15 – objektive Eignung genügt (Rn. 22), Daten individualisierbar (Rn. 27), schon das Sammeln ist Überwachung (Rn. 40)

7. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16.07.2024 – 1 ABR 16/23 – Bestätigung „objektiv geeignet“ (Rn. 25)
8. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 08.03.2022 – 1 ABR 20/21 – Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bei unternehmenseinheitlicher Nutzung (Office 365)
9. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.05.2025 – 8 AZR 209/21 – § 26 Abs. 1 BDSG für die Verarbeitung im Personalsystem des Falls unangewendet, insoweit DSGVO unmittelbar (Rn. 16–20; Abgrenzung Rn. 19); § 26 Abs. 4 offen (Rn. 13)
10. Bundesdatenschutzgesetz § 26, zuletzt geändert am 03.07.2026 – Kollektivvereinbarungen als Grundlage (Abs. 4)
11. Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO), Amtsblatt – Art. 88 Beschäftigtendatenschutz, Art. 5, 6, 9; Auskunftsrecht (Art. 15)
12. EuGH, Urteil vom 30.03.2023 – C-34/21 – Anforderungen an spezifischere Vorschriften nach Art. 88 DSGVO
13. EuGH, Urteil vom 19.12.2024 – C-65/23 – Betriebsvereinbarung muss Art. 88 Abs. 2 und Art. 5, 6, 9 DSGVO einhalten, volle gerichtliche Kontrolle
14. Verordnung (EU) 2024/1689 (KI-Verordnung), Amtsblatt – Art. 2 Abs. 11, Art. 3 Nr. 39, Art. 4, Art. 5 Abs. 1 lit. f, Art. 25 Abs. 1 lit. c, Art. 26 Abs. 7, Anhang III Nr. 4
15. Verordnung (EU) 2026/1744 (Änderung der KI-Verordnung), Amtsblatt vom 24.07.2026 – Art. 4 neu gefasst ab 27.07.2026; Art. 26 für Anhang-III-Systeme ab 02.12.2027
16. DSK-Orientierungshilfe Künstliche Intelligenz und Datenschutz, Version 1.0 vom 06.05.2024 – Dienstanweisung oder Betriebsvereinbarung mit Beispielen (Rn. 36, 37), Schulung (Rn. 46)
17. Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3, SR 822.113), Stand 01.09.2024 – Verbot von Systemen zur Verhaltensüberwachung (Art. 26), Anhörung (Art. 6)
18. Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11), Stand 01.09.2023 – Mitspracherechte (Art. 48)
19. Mitwirkungsgesetz (SR 822.14), Stand 01.01.2011 – Arbeitnehmervertretung ab 50 Beschäftigten (Art. 3), Rechte ohne Vertretung direkt bei den Arbeitnehmenden (Art. 4)
20. SECO: Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz, Ausgabe September 2026; Teil zu Art. 26 vom Februar 2023 – Art. 26 ArGV 3: kein Abweichen per Vereinbarung, schriftliche Begründung (S. 326-1), drei Bedingungen mit Mitwirkung (326-2), Löschung und Reglement (326-6), Information und Anhörung (326-7)
21. EDÖB: Technische Mittel zur Überwachung am Arbeitsplatz – Zugang zu den Daten geregelt und beschränkt, Reglement empfohlen
22. Betriebsverfassungsgesetz § 81, zuletzt geändert am 19.07.2024 – Unterrichtung der Beschäftigten über geplante Arbeitsverfahren und ihre Auswirkungen auf Arbeitsplatz und Tätigkeit (Abs. 4) – auch ohne Betriebsrat
23. Betriebsverfassungsgesetz § 92a, zuletzt geändert am 19.07.2024 – Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung, u. a. Qualifizierung; Beratungspflicht (Abs. 1, 2)
24. Betriebsverfassungsgesetz § 97, zuletzt geändert am 19.07.2024 – Mitbestimmung bei betrieblicher Berufsbildung, wenn sich Tätigkeiten ändern und Kenntnisse nicht mehr ausreichen (Abs. 2)

Alle abgerufen am 01.11.2026; maßgeblich ist jeweils der aktuelle Wortlaut der Quelle.

© 2026 Nick Illig · Prozessautomatisierung · Unterm Grasweg 57 · 79379 Müllheim

Impressum Datenschutzerklärung

Diese Website setzt selbst keine Cookies, nutzt kein Tracking und lädt nichts von Drittanbietern.

Mein Angebot richtet sich ausschließlich an Unternehmen. Claude, Anthropic, Amazon Bedrock, Google Cloud, Microsoft Teams und die übrigen genannten Produktnamen sind Marken ihrer jeweiligen Inhaber. Eine Partnerschaft mit diesen Herstellern besteht nicht.