ARBEITSRECHT

OKTOBER 2025

Künstliche Intelligenz und das Arbeitsrecht

Seit dem 02.02.2025 gibt es neue Vorgaben für Arbeitgeber, die Künstliche Intelligenz (KI) entwickeln, anbieten oder nutzen. Zu diesem Stichtag trat die erste Stufe des „AI-Act“ in Kraft, einer Verordnung der Europäischen Union, die in der Bundesrepublik unmittelbar und zwingend gilt, d.h. nicht erst noch einer nationalen Umsetzung bedarf.

Der „AI-Act“ gehört insoweit zum Bereich der „Produktregulierung“. Er regelt, welche KI-Systeme in der EU erlaubt und welche verboten sind. Die Verordnung stellt einheitliche Regeln für alle 27 Mitgliedstaaten auf, sowohl für den Verkauf wie auch für die Verwendung von KI-Systemen in der EU:

https://artificialintelligenceact.eu/de/bewertung/eu-ai-act-compliance-checker/

Seit dem 02.08.2025 gelten zusätzlich zu den Regelungen aus Kapitel 1 und 2 nunmehr auch Regelungen in Bezug auf Hochrisiko-KI-Systeme gemäß Artikel 28 bis Artikel 39 (insbesondere zur Notifizierung), Vorschriften zu KI-Modellen mit allgemeinem Verwendungszweck gemäß Artikel 51 bis Artikel 56 (insbesondere mit weiteren Transparenz- und Dokumentationspflichten für Anbieter sogenannter General Purpose AI-Modelle), Regelungen zur Governance auf Unionsebene und zur Zuständigkeit nationaler Behörden (Artikel 64 bis Artikel 70), Sanktionsregelungen (Artikel 99 bis Artikel 100) sowie Vorschriften zu Vertraulichkeit (Artikel 78).

Die überwiegende Anzahl der Regelungen des AI-Acts wird im nächsten Schritt am 02.08.2026 verbindlich. Einige wichtige Bausteine zur Einstufung von Hochrisiko-KI-Systemen gelten sogar erst ab dem 02.08.2027.

1. Grundsätze der Verordnung

Der AI-Act betrifft neben großen Tech-Unternehmen, die Entwickler und Anbieter sind, auch fast alle Unternehmen, die KI in irgendeiner Form einsetzen. Auch kleine und mittelständische Unternehmen benutzen entsprechende Anwendungen, z. B. in der Buchhaltungssoftware, im CRM, in der Personalabteilung, bei Terminplanern oder Chatbots für Kundenanfragen, Online-Lösungen zur Textverbesserung, zum Übersetzen, zur Erstellung von Videos oder zum Transkribieren.

Kern ist dabei eine Klassifizierung von KI-Systemen nach ihrem Risiko für Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte in einem vierstufigen Modell. Je höher das Risiko in der Anwendung, desto höher die Anforderungen bei den Sicherungsmaßnahmen.

- Minimales Risiko: KI-gestützte Rechtschreibprogramme oder Musikempfehlungen
- Begrenztes Risiko: Chatbots oder automatisierte Texterstellung
- Hohes Risiko: KI für Kreditwürdigkeitsprüfungen, bei der Herstellung von Produkten oder Gesichtserkennung
- Verboten: KI für Social Scoring oder manipulative Technologien

Viele KI-Anwendungen, die im HR-Bereich genutzt werden, fallen unter die Kategorie „hohes Risiko“ und unterliegen strenger Regulierung. Dies betrifft insbesondere KI-Systeme, die im Recruiting bei der Auswahl von Bewerbern oder im Rahmen von Entscheidungen anlässlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen verwendet werden.

Demgegenüber sind KI-Anwendungen mit einem „unannehmbaren Risiko“, wie Systeme zur Auswertung von Gesichtsbildern zur Analyse von Emotionen am Arbeitsplatz oder Kategorisierung biometrischer Daten, generell verboten.

Die KI-Verordnung schreibt vor, dass Arbeitgeber in ihrer Funktion als Nutzer von KI-Systemen verschiedene Pflichten erfüllen müssen, wie etwa die Implementierung technischer und organisatorischer Maßnahmen, um eine sichere Anwendung zu gewährleisten (vgl. Art. 26 AI-Act). Arbeitnehmer, die von Entscheidungen einer KI betroffen sind, müssen über die Rolle der KI in der Entscheidungsfindung informiert werden (vgl. Art. 86 AI-Act).

Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Arbeitnehmer über den Einsatz von KI im Arbeitsprozess zu informieren und fortlaufend zu schulen. Ausweislich der Verordnungsvorgaben müssen Mitarbeiter daher über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen. Eine konkrete Regelung, wie dieses Niveau zu erreichen ist und wann es als erfüllt gilt, enthält die Verordnung allerdings nicht. Dies liegt – zumindest bisher – im Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers.

Schließlich sind Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten zu beachten und eine kompetente und ausgebildete Aufsichtsperson zu implementieren.

2. Einzelfragen

Arbeitgeber können frei bestimmen, ob KI in ihren Unternehmen zum Einsatz kommt oder dies untersagt wird, denn der Einsatz von KI-Systemen fällt unter die unternehmerische Freiheit.

Der Einsatz von KI im Arbeitsverhältnis berührt zentrale Schutzbereiche des Arbeits- und Datenschutzrechts, insbesondere im Hinblick auf die Steuerung, Überwachung oder Bewertung von Beschäftigten. § 26 BDSG erlaubt die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nur, wenn sie für das Arbeitsverhältnis erforderlich ist. Beschäftigte haben dabei Anspruch darauf zu erfahren, welche personenbezogenen Daten, zu welchem Zweck und auf welcher Rechtsgrundlage erhoben werden. Die Funktionsweise, eingesetzte Datenquellen und möglichen Auswirkungen eines KI-Systems müssen in einer Weise erläutert werden, die auch ohne technisches Vorwissen verständlich ist.

Nach Art. 22 DSGVO dürfen Entscheidungen mit erheblichen Auswirkungen (Bewerbungen, Leistungsbewertungen oder Kündigungen) nicht allein automatisiert getroffen werden. Es besteht ein Anspruch auf menschliche Überprüfung.

Die Nutzung von KI darf keine diskriminierenden Strukturen reproduzieren. Auch unbewusste Verzerrungen können zu unzulässigen Benachteiligungen führen. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Systeme diskriminierungsfrei funktionieren.

Der Einsatz von KI bei der Verarbeitung medizinischer Daten im Arbeitsverhältnis erscheint problematisch. Gesundheitsdaten sind besondere Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 DSGVO). Sie dürfen nur in engen Ausnahmen verarbeitet werden, etwa mit ausdrücklicher Einwilligung oder zur Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten. Der Einsatz von KI zur Analyse von Arbeitsunfähigkeitszeiten oder Krankheitsmustern kann dabei das Persönlichkeitsrecht und die Fürsorgepflicht des ArbG verletzen.

Wird KI zur (potenziellen) Leistungs- oder Verhaltenskontrolle eingesetzt, ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Maßgeblich ist bereits die Eignung zur Überwachung, unabhängig davon, ob konkrete Auswertungen erfolgen.

Eine KI-gestützte Gesichtserkennung im Arbeitsverhältnis verstößt ohne Einwilligung der Beschäftigten regelmäßig gegen § 26 BDSG in Verbindung mit der DSGVO. Die Verarbeitung biometrischer Daten nach Art. 9 DSGVO ist grundsätzlich verboten und nur mit Einwilligung zulässig. Diese muss freiwillig sein, was im Arbeitsverhältnis problematisch ist. Der Einsatz ist nur möglich, wenn er zwingend erforderlich ist (z. B. Hochsicherheitsbereiche) und keine milderen Mittel bestehen. Das Arbeitsgericht Berlin hatte hierzu bereits am 16.10.2019, Az. 29 Ca 5451/19, entschieden, dass eine ein Zeiterfassungssystem, das über einen Fingerabdruck der Beschäftigten die Arbeitszeiten erfasst, nicht ohne Einwilligung der Beschäftigten erfolgen darf.

KI-gestützte Auswertungen von GPS-Daten können das allgemeine Persönlichkeitsrecht sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzen. Zulässig ist die Ortung nur, wenn ein legitimer Zweck (Routenoptimierung, Sicherheit) vorliegt und keine unverhältnismäßige Dauerüberwachung erfolgt.

Bei einer zulässigen Videoüberwachung darf die Auswertung durch KI nur erfolgen, wenn dadurch kein erweiterter Überwachungszweck entsteht.

Praxishinweis

Beim Einsatz von KI am Arbeitsplatz sind bereits jetzt einige spezifische arbeits- und datenschutzrechtliche Vorschriften zu beachten:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, den Betriebsrat über die Einführung von KI im Betrieb zu informieren (vgl. § 90 Abs.1 Nr. 3 BetrVG). Insbesondere dann, wenn die KI zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung von Arbeitnehmern eingesetzt werden soll, besteht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG.
- Darüber hinaus dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten durch ein KI-System grundsätzlich nur dann verarbeitet werden, wenn dies von einer datenschutzrechtlichen Grundlage gedeckt ist.
- Auch darf eine Entscheidung des Arbeitgebers, die sich rechtlich auf den Arbeitnehmer auswirkt, nicht ausschließlich auf eine automatische Verarbeitung durch eine KI zurückzuführen sein (vgl. Art. 22 Abs. 1 DSGVO).

Durch den Arbeitgeber ist daher sicherzustellen:

- Der Einsatz von KI-Systemen im Betrieb wird dokumentiert.
- Beschäftigte erhalten vor erstmaligem Einsatz eine Beschreibung der Funktionsweise der verarbeiteten Datenarten und der Zwecke.
- Entscheidungen mit wesentlicher Auswirkung werden stets von einer natürlichen Person geprüft und bestätigt.

Der AI-Act legt umfassende Anforderungen fest, die alle KI-Systeme erfüllen müssen, um als sicher, transparent und zuverlässig angesehen zu werden. Dazu gehören hohe Standards hinsichtlich der Datenqualität, die Notwendigkeit menschlicher Überwachung und Kontrolle sowie die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen, die von der KI getroffen werden. Zudem müssen ethische Grundsätze eingehalten werden, um sicherzustellen, dass die KI-Systeme verantwortungsvoll eingesetzt werden.

Die Verordnung definiert außerdem klare Haftungsregelungen und sieht Sanktionen für Verstöße vor (vgl. Art 99 AI-Act).