

Einsatz von KI im HR-Bereich – KI und Arbeitsrecht

Benedikt Bögle **Daniel Kögel**

Witzel Erb Backu & Partner, München

Herbstakademie 2026

I. Zur Verwendung von KI im Arbeitsleben

- Digitale Transformation und Rezession als Treiber: Automatisierung mittels KI zur Effizienzsteigerung und als Ansatz für Kostenersparnis
- Verfügbarkeit massenhafter digitalisierter Personaldaten als Voraussetzung
- Arbeitsleben besonders grundrechtssensibel: Schutz von Berufsfreiheit und wirtschaftlicher Existenzgrundlage unter Wahrung weiterer Grundrechte, z.B. Gleichbehandlungsgrundsatz, Schutz der körperlichen Integrität oder Familie usw.
- Einstellungs-/Bewerbungsverfahren, Personalbeurteilung, Kündigungen, AGG, Organisation...
- KI-Einsatz im HR-Bereich mit erheblicher Gefahr der Grundrechtsverkürzung bei Automatisierung und fehlender Kontrolle
- KI-Regulierung von Bedeutung v.a. für HR und Relevanz für Arbeitsrecht allgemein

II. Regulierung von KI

- KI-VO als zentraler Regulierungsansatz auf Unionsebene
- Zielvorstellung: Förderung vertrauenswürdiger KI, die Menschen dient und Grundrechte schützt
 - Regulierung soll Grundrechtsgefährdungen durch KI-Einsatz möglichst verhindern
 - Gefährdungslage für Grundrechte insbesondere im Arbeitsleben
- Art. 3 Nr. 1 KI-VO: Definition von KI, Schutzzweck gebietet weites KI-Verständnis
- Persönlich-sachlicher Anwendungsbereich: Anbieter oder Betreiber

II. Regulierung von KI

- „Anbieter“, Art. 3 Nr. 3 KI-VO: natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System oder ein KI-Modell mit allgemeinem Verwendungszweck entwickelt oder entwickeln lässt und es unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Verkehr bringt oder das KI-System unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Betrieb nimmt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich;
- „Betreiber“, Art. 3 Nr. 4 KI-VO: natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet, es sei denn, das KI-System wird im Rahmen einer persönlichen und nicht beruflichen Tätigkeit verwendet;
 - Verwendung im eigenen Namen und auf eigene Rechnung genügt!
Folge: Unternehmensinterne KI-Nutzung unterfällt i.d.R. Regulierung

II. Regulierung von KI

▪ Verbotene Praktiken, Art. 5 KI-VO, mit Bezug zum Arbeitsleben:

- Verbot der Ausnutzung gruppenspezifischer Vulnerabilitäten als qualifiziertes Diskriminierungsverbot, Art. 5 Abs. 1 lit. b) KI-VO
- Verbot des Social Scorings, Art. 5 Abs. 1 lit. c) KI-VO
- Verbot der Emotionserkennung am Arbeitsplatz, Art. 5 Abs. 1 lit. f) KI-VO
- Verbot der biometrischen Kategorisierung, Art. 5 Abs. 1 lit. g) KI-VO
- Zudem Verstoß gegen allgemeine Gesetze möglich (Art. 5 Abs. 8 KI-VO):
Was einem Menschen verboten ist, ist auch keiner KI erlaubt.

II. Regulierung von KI

- Hochriskante KI, Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anhang III KI-VO:

Biometrie, Anhang III **Nr. 1**

- Biometrische Systeme, lit. a) KI-VO; ausgenommen: reine Verifikation
- Biometrische Kategorisierung nach lit. b), soweit nach Art. 5 Abs. 1 lit. g) KI-VO zulässig
- Emotionserkennung im Betrieb nach lit. c), soweit kein Verstoß gegen Art. 5 Abs. 1 lit. f) KI-VO

II. Regulierung von KI

- Hochriskante KI, Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anhang III KI-VO:

Allgemeine und berufliche Bildung, Anhang III **Nr. 3** KI-VO

- Zugang/Zulassung zu Bildungseinrichtungen nach lit. a), z.B. Scoring-Algorithmen zur Zulassung an Universitäten
- Bewertung von Lernergebnissen, lit. b)
- Bewertung des Bildungsniveaus, lit. c)
- Prüfungsüberwachung, lit. d)

II. Regulierung von KI

- Hochriskante KI, Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anhang III KI-VO:

Beschäftigung und Personalmanagement, Anhang III **Nr. 4** KI-VO

- Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, lit. a)
- Beurteilung, Beförderung, Kündigung, lit. b)

- Ausnahme nach Art. 6 Abs. 3 KI-VO selten relevant, weil Ergebnis der Entscheidungsfindung regelmäßig durch KI-Einsatz beeinflusst wird (Automatisierung des Personalwesens)

- Rechtsfolge: Umfangreiche Pflichten nach Art. 8 ff. KI-VO, etwa Pflicht zur menschlichen Beaufsichtigung (Art. 14 KI-VO) zur Sicherstellung menschlicher Letztentscheidung

- Grundregel: Entscheidungen/Maßnahmen im Arbeitsleben dürfen wegen Grundrechtsrelevanz durch KI vorbereitet, aber nicht verbindlich umgesetzt werden

II. Regulierung von KI

- Flankierende Regelungen der KI-VO mit Bezug zum Arbeitsleben:

- Art. 4 KI-VO, Pflicht für Anbieter/Betreiber zur Vermittlung KI-Kompetenz; bezogen auf konkret eingesetzte Systeme und deren spezifische Anwendungsbereiche
- Art. 50 Abs. 1 KI-VO: Transparenzpflicht bzgl. KI-Kommunikation (Chatbots o.Ä.)
- Art. 50 Abs. 3 KI-VO: Informationspflicht bei Einsatz KI-Systeme zur Emotionserkennung/biometrischen Kategorisierung (soweit zulässig)
- Beachte auch Art. 25 Abs. 1 lit. c) KI-VO bei „Zweckänderung“, d.h. KI-System/GPAI kann durch spezifische Verwendung im Arbeitssektor zur Hochrisiko-KI avancieren

III. KI im Arbeitsrecht

▪ Fragestellung 1: Darf der Arbeitnehmer KI einsetzen?

- *Beispiel: Arbeitnehmer A ist Mitarbeiter der PR-Abteilung seines Unternehmens. Er soll Werbetexte schreiben. Dies überträgt er auf die KI.*
- Unerlaubt ist der KI-Einsatz bei Verstoß gegen geltendes Recht (Urheberrechte, Datenschutz, Geschäftsgeheimnisse). Strittig ist, ob eine (eigenmächtige) Übertragung von Aufgaben auf die KI einen Verstoß gegen § 613 BGB oder § 611a BGB darstellt.
- Im Beispiel bestehen Risiken: Das Arbeitsergebnis *kann* gegen Schutzrechte Dritter verstoßen; das Arbeitsergebnis unterliegt selbst keinem Schutzrecht und *kann* von Dritten genutzt werden; das Arbeitsergebnis *kann* als KI-Produkt erkennbar und damit wirkungslos sein.

III. KI im Arbeitsrecht

▪ Fragestellung 2: Darf der Arbeitgeber KI verbieten?

- *Beispiel: Arbeitgeber A teilt allen Mitarbeitern mit, dass kein KI-System eingesetzt werden darf.*
- Direktionsrecht steht dem Arbeitgeber zu, § 106 GewO. Dies betrifft auch Hilfsmittel und ihren Einsatz.
- Zu beachten ist „billiges Ermessen“. Angesichts der Risiken im Umgang mit KI dürfte dies aber so gut wie immer vorliegen, selbst wenn der KI-Einsatz vollständig untersagt wird.
- Wirtschaftlich kann der KI-Einsatz aufwendig werden, wenn die Arbeitnehmer jedes Ergebnis nachprüfen müssen. Dies muss nicht zwingend der Fall sein, dem Arbeitgeber wird aber ein gewisser Spielraum zuzugestehen sein.

III. KI im Arbeitsrecht

▪ Fragestellung 3: Darf der Arbeitgeber selbst KI einsetzen?

- *Beispiel: Arbeitgeber A weist HR-Mitarbeiter ein, weitgehend KI einzusetzen (Auswahl im Bewerbungsverfahren, Entscheidung über Urlaubsanträge, Abmahnungen, Kündigungen).*
- Zunächst bestehen hier die gleichen Voraussetzungen wie bei Mitarbeitern außerhalb des HR-Bereichs.
- Der Arbeitgeber muss billiges Ermessen ausüben. Dazu ist die KI zwar nicht in der Lage, es kommt allerdings (nur) darauf an, dass das Ergebnis billigem Ermessen entspricht.
- Der Arbeitgeber darf der KI keine automatisierten Entscheidungen übertragen (Art. 22 DSGVO).
- Die KI darf nicht diskriminieren (§ 1 AGG). Problem: Zurechnungsfragen.

III. KI im Arbeitsrecht

- Fragestellung 4: Welche Mitbestimmungsrechte bestehen?

- Weitgehende Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebs wohl idR (-), aber: Arbeitszeit, Urlaubsgrundsätze, Überwachung, Berufskrankheiten, Zuweisung von Wohnraum, Lohngestaltung, leistungsbezogene Entgelte, mobile Arbeit)
- Weitere Mitbestimmungsrechte: § 90 Abs. 1 Nr. 3 (Einsatz von KI), Anspruch auf KI-Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG).

III. KI im Arbeitsrecht

▪Fazit:

- Ein zu weitreichender Einsatz von KI kann zahlreiche rechtliche Folgefragen aufwerfen (etwa Art. 22 DSGVO).
- Für Arbeitgeber kommt es entscheidend darauf an, ein konkretes KI-System zu verstehen (welche Daten werden gespeichert? Wird das System mit den Daten trainiert? Wie zuverlässig ist das System?). Dies sind der Praxis sehr hohe Hürden.

Vielen Dank!