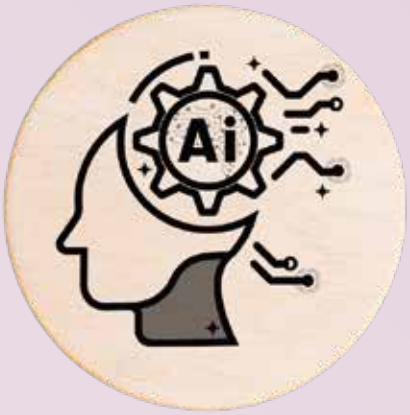






Wer übernimmt das Thema im Team?

KI in der Personal- und Rechtsabteilung

„Sichte alle Bewerbungsunterlagen und schlage mir drei Favoriten vor." oder „Erstelle mir eine wirksame Abmahnung nach deutschem Recht für folgenden Sachverhalt …" – so oder ähnlich lauten heute die Prompts, mit denen Personalverantwortliche und Unternehmensjuristen KI-gestützte Tools in ihren Arbeitsalltag einbinden.

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz hat in Personal- und Rechtsabteilungen längst Einzug gehalten. Von der Sichtung von Bewerbungsunterlagen über rechtliche Recherchen bis hin zur Erstellung von Dokumenten und der Prüfung von Verträgen – KI-Systeme übernehmen zunehmend Aufgaben, die bislang ausschließlich menschlicher Expertise vorbehalten waren.

Dieser Wandel wirft eine Reihe arbeitsrechtlicher Fragen auf: Wie ist der Datenschutz beim Umgang mit Mitarbeiter- und Bewerberdaten zu gewährleisten? Welche Diskriminierungsrisiken und Gleichbehandlungsprobleme entstehen durch den KI-Einsatz? Inwieweit hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht? Und wer haftet, wenn KI-generierte Entscheidungen oder Dokumente fehlerhaft sind?

Der vorliegende Beitrag beleuchtet diese Fragen ergänzend zu unserem Titelthema in dieser Ausgabe und gibt einen strukturierten Überblick über den aktuellen arbeitsrechtlichen Rahmen.

NUTZUNGSBEISPIELE AUS DER PRAXIS

Im Rahmen der Erstellung des Aufsatzes haben wir mit nationalen sowie internationalen Unternehmen unterschiedlicher Größe gesprochen und gefragt, wo sie in der Praxis KI bereits einsetzen, aber auch welche Probleme in diesem Zusammenhang bestehen.

Künstliche Intelligenz ist definitiv angekommen. Der Einsatzbereich ist dabei sehr unterschiedlich. Die von uns befragten Unternehmen benutzen vor allem textbasierte KI-Systeme wie bspw. Copilot oder ChatGPT zur Recherchearbeit im Arbeitsalltag und zur Erstellung von Texten und Präsentationen sowie zur Datenanalyse. Insbesondere bei der Aufbereitung von umfangreichen Bewerberdaten ist die KI-Nutzung hier sehr hilfreich.

Einige mittelständische Betriebe nutzen KI auch schon dafür, Personalgespräche zu simulieren und so ihre Mitarbeiter zu schulen. Es werden etwa Entwicklungsgespräche oder schwierige Performance-Gespräche simuliert oder wie man ein Kündigungsgespräch führt.

Interessant war, dass ein amerikanisches Unternehmen KI sogar schon für Mitarbeitergespräche einsetzt und den Mitarbeitern anbietet, regelmäßig Coachingssessions über ein KI-Tool zu buchen. Das Tool wird derzeit sowohl im Bereich Weiterentwicklung als auch im Bereich Stressprävention eingesetzt, derzeit noch ergänzend zu persönlichen Gesprächen. Die Akzeptanz bei den Mitarbeitern sei gut.

Für Personalthemen bzw. HR-Prozesse wird die KI nach unserer Erfahrung schon viel genutzt. Für arbeitsrechtlich relevante Schreiben wird KI hingegen weniger genutzt; wohl, weil man sich bei der KI oft nicht darauf verlassen kann, dass die Ergebnisse rechtlich richtig sind und auch regelmäßig Halluzinationen auftreten.

© RerF/stock.adobe.com

Zudem hat die Umfrage gezeigt, dass für alle Befragten das Thema Datenschutz eine zentrale Herausforderung im Rahmen der Nutzung von Künstlicher Intelligenz im Arbeitsalltag ist. Im Ergebnis waren sich die befragten Unternehmen einig: Der Einsatz von KI im Personalbereich bringt sehr viele Vorteile mit sich. Entscheidend ist, die KI überlegt einzusetzen, die von der KI erstellten Ergebnisse genau zu kontrollieren und alle Mitarbeiter, die KI-Tools nutzen, ausreichend zu schulen. KI ersetzt bestimmte Tätigkeiten im Unternehmen, nicht aber die Kernkompetenzen der Juristen und Personaler – das menschliche Urteilsvermögen.
Mit der verbreiteten Nutzung von Künstlicher Intelligenz und den damit verbundenen Chancen ergeben sich neue Fragestellungen aber gehen auch einige Risiken einher.

DATENSCHUTZ – UMGANG MIT MITARBEITER- UND BEWERBERDATEN

Beim Umgang mit personenbezogenen Daten von Mitarbeitern und Bewerbern findet die DSGVO Anwendung. Hierbei ist zum einen die notwendige datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage zu prüfen. Dies kann ein berechtigtes Interesse oder die Erfüllung eines Vertrages oder auch eine Einwilligung sein. Letztere ist jedoch im Beschäftigungskontext teilweise problematisch, weil nicht freiwillig.
Zudem müssen die Betroffenen ggf. über die Datenverarbeitung informiert werden nach Art. 13, 14 DSGVO. Ebenso haben Betroffene einen Anspruch zu erfahren, welche Daten aus welchen Gründen erfasst und verarbeitet werden. Fehlt es hieran, drohen Datenschutzverstöße. Diese können mit Geldbußen sanktioniert werden und zu Schadensersatzansprüchen der Betroffenen führen. Es ist daher ratsam, stets die datenschutzrechtlichen Themen genau zu prüfen und die Mitarbeiter – insbesondere in der Personal- und Rechtsabteilung – diesbezüglich zu schulen.

Art. 22 Abs. 1 DSGVO
Nach dieser Norm sind rechtserhebliche Entscheidungen verboten, die ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhen. Dies gilt auch für Profiling. Praktische Bedeutung hat Art. 22 Abs. 1 DSGVO z. B. beim Einstellungsprozess und der Sichtung von Bewerbungsunterlagen oder bei Leistungsbewertungen als Grundlage für Bonuszahlungen. Hier muss man darauf achten, dass die KI zwar bei der Entscheidungsfindung helfen darf; die endgültige Entscheidung darf jedoch nicht ausschließlich von dem eingesetzten KI-System automatisiert getroffen werden. Um die Interessen der Betroffenen zu wahren, muss die KI basierte Entscheidung noch einmal von einem Menschen überprüft werden, so dass die Möglichkeit einer spezifischen Richtigkeits- und Plausibilitätskontrolle besteht.
Ausnahmen bestehen z. B. sofern eine Einwilligung vorliegt oder die Entscheidung zur Erfüllung eines Vertrages zwischen dem Betroffenem und dem Verantwortlichen erforderlich ist.

AI-Act
Zu beachten ist ferner der AI-Act und die sich daraus ergebenden Pflichten. Es handelt sich hierbei um das erste umfassende Regelwerk für Künstliche Intelligenz. Wenn Arbeitgeber KI-Systeme in eigener Verwendung im beruflichen Umfeld verwenden, sind diese Betreiber gem. Art. 2 Abs. 1 lit. b i. V. m. Art. 3 Nr. 4 AI-Act. Der AI-Act unterscheidet verschiedene Risikostufen der KI-Systeme. Als Faustregel lässt sich festhalten, dass die Anforderungen an die Systeme mit steigendem Risiko ebenfalls ansteigen.
Als Hochrisikosysteme und damit seit dem 2.8.2026 strenger reguliert gelten nach Anhang III Nr. 4 insbesondere solche Systeme, die im HR-Bereich für den Bewerbungsprozess verwendet werden, z. B. bei der

- Schaltung von Stellenausschreibungen,
- Sichtung von Bewerbungen,
- Bewertung/Filterung der Bewerber.

Ebenso trifft dies auf Systeme zu, die

- Entscheidungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen,
- Beförderung und
- Kündigungen oder
- der Leistungs- und Verhaltensbewertung

von Arbeitnehmern treffen.

Solche Hochrisikosysteme unterfallen grundsätzlich einer strengeren Regulierung. Die Betreiber erwartet eine Vielzahl an Pflichten, die hinreichenden Schutz der Betroffenen und Transparenz sicherstellen sollen. Hierzu zählen bspw.

- eine Vorprüfung inkl. Risikobewertung,
- Sicherstellung der Zweckbindung,
- Schulungspflichten,
- Überwachungs- und Meldepflichten sowie
- die Pflicht zur automatischen Protokollierung von Ereignissen.

DISKRIMINIERUNGSRISIKEN UND GLEICHBEHANDLUNG

Ein weiteres Risiko stellt die Gefahr der Diskriminierung und der Ungleichbehandlung dar. KI unterliegt einem sog. „Bias" (vgl. „Bias in der Künstlichen Intelligenz", Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, 1.7.2025/1.8.2025).
Das bedeutet, dass bestimmte Personen oder Personengruppen durch die KI ungerechtfertigt bevorzugt oder benachteiligt werden. Da die Systeme der Künstlichen Intelligenz durch die eingepflegten Daten lernen und diese reproduzieren, spiegeln sie lediglich gesellschaftliche Muster wider und verstärken diese unter Umständen, da ihnen die kritische Einordnung fehlt. Dies kann zu unfairen und nachteiligen Ergebnissen und im Arbeitsumfeld zu Ungleichbehandlungen nach dem AGG führen. Werden aufgrund von KI-Ergebnissen Entscheidungen getroffen, die AGG-relevante Gruppen benachteiligen, können Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche entstehen.

In Frage kommen nach dem AGG insbesondere folgende Gruppen für eine Diskriminierung:
- Rasse oder ethische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Identität.

Nach § 22 AGG liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer Indizien für eine Ungleichbehandlung vorträgt. In der Praxis wird es für Arbeitgeber daher oft schwer, einen Gegenbeweis zu führen, da der Großteil der verwendeten KI-Systeme nicht transparent bzw. nachvollziehbar sind.
Um Klagen in diesem Bereich zu vermeiden, empfehlen wir, die getroffenen Entscheidungen und ihre Begründung gut zu dokumentieren, Mitarbeiter diesbezüglich zu schulen und bei wichtigen Entscheidungen (z. B. Personalauswahl) KI-Entscheidungen durch Menschen überprüfen zu lassen.

TEILNAHME UND MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS

In mitbestimmten Betrieben müssen sowohl bei der Einführung als auch bei der späteren Nutzung von KI-Systemen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beachtet werden.
Kein Mitbestimmungsrecht besteht hingegen, wenn der Arbeitgeber die Nutzung privater KI-Accounts (z. B. ChatGPT) lediglich erlaubt, das Programm aber nicht selbst zur Verfügung stellt. Dies entschied im Januar 2024 (24 BVGa 1/24) das ArbG Hamburg.

§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Zum einen muss der Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichtet werden, bevor ein KI-System eingeführt wird. Der Arbeitgeber hat dann mit dem Betriebsrat die geplanten Maßnahmen sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu beraten. Die Bedenken und Vorschläge der Arbeitnehmervertretung sind miteinzubeziehen.

§ 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG

Zudem hat der Betriebsrat die Möglichkeit, bei Fragen hinsichtlich der Einführung und Nutzung Künstlicher Intelligenz Sachverständige hinzuzuziehen.
Normalerweise gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen nach dem Gesetz nur, wenn dies zu „ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist". Für den Fall der „Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz" gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen nach dem Gesetz jedoch stets als erforderlich.
Das ändert nichts daran, dass Arbeitgeber und Betriebsrat eine Vereinbarung abschließen müssen, aus der sich ergibt, wer der Sachverständige ist, in welchem Umfang die Beratung erfolgt und zu welchen Kosten; letztere trägt schließlich der Arbeitgeber.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Zentrale Norm ist selbstredend § 87 BetrVG. Nach ständiger BAG-Rechtsprechung besteht das Mitbestimmungsrecht nicht nur bei tatsächlich beabsichtigter Nutzung zu Überwachungszwecken, sondern es genügt bereits die objektive Eignung zur Überwachung. Eine solche Eignung ist gerade bei KI-Systemen weitreichend, da diese typischerweise große Datenmengen verarbeiten und potenziell zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden könnten. Der Betriebsrat hat dann ein Mitbestimmungsrecht bzgl. der Einführung und Anwendung.
Aktuell: Im Juli 2026 hat die Bundesregierung im Reformpaket angekündigt, die Sozialpartner mit Vorschlägen zur Vereinfachung und Beschleunigung zu beauftragen – ggf. durch Anpassungen im Betriebsverfassungsrecht, da die aktuell starren Mitbestimmungsprozesse die Einführung von KI-Systemen in der Praxis verlangsamen.

§ 95 Abs. 2a BetrVG

Die Norm stellt klar, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bzgl. Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen des Arbeitgebers, auch dann Anwendung findet, wenn bei der der Erstellung KI eingesetzt wurde. Nach allgemeiner Ansicht hat der 2021 eingefügte § 95 Absatz 2a BetrVG nur klarstellenden Charakter und erweitert den Umfang des Mitbestimmungsrechts nicht. Ob tatsächlich ein Mitbestimmungsrecht vorliegt ist im Einzelfall zu prüfen – denkbar wäre es, immer dann, wenn Algorithmen oder KI-Systeme die Grundlage für personelle Auswahlentscheidungen bilden oder maßgeblich beeinflussen, z. B. KI-gestützte automatisierte Auswertung von Lebensläufen, auf Algorithmen basierte Empfehlungen für Personalmaßnahmen, automatisierte Zuordnung von Arbeitnehmern zu Tätigkeitsbereichen oder Vergütungsgruppen bei Umgruppierungen oder auch KI-gestützte Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen (Ranking von Mitarbeitern anhand von Sozialdaten).
Zu beachten ist dabei auch Art. 22 DSGVO. Hiernach dürfen rechtserhebliche Entscheidungen nicht ausschließlich durch die Künstliche Intelligenz getroffen werden. Eine Endbeurteilung hat bei der zuständigen Person zu verbleiben.

§ 111 BetrVG

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz kann unter verschiedenen Aspekten zu einer Betriebsänderung führen. Denkbar ist zum einen, dass die Einführung selbst zu einer Änderung der Betriebsorganisation führt oder eine Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden darstellt, wenn z. B. wesentliche Arbeitsschritte, die bisher die Mitarbeiter vorgenommen haben, in Zukunft durch KI erfolgen sollen. Und natürlich dann, wenn ein wesentlicher Teil der Stellen durch die Einführung von KI abgebaut werden soll.
Nach § 111 BetrVG müssen geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig dem Betriebsrat mitgeteilt und mit ihm beraten werden, es muss ein Interessenausgleich versucht und ein Sozialplan verhandelt werden, andernfalls drohen Nachteilsausgleichsansprüche sowie Unterlassungsansprüche des Betriebsrats.

Hinweis für die Praxis: Wer in Deutschland als Arbeitgeber plant, Aufgaben durch die Nutzung von KI zu ersetzen, sollte die Beteiligung des Betriebsrats und mögliche Rechte des Gremiums nach § 111 BetrVG prüfen und stets die hiermit verbundenen Schwellenwerte berücksichtigen!
Auch Gewerkschaften können Einfluss auf den Umgang mit KI-Systeme nehmen, indem sie über Fragen, die KI betreffen, im Rahmen von Tarifverträgen verhandeln. Ein wichtiges Them ist hier die Beschäftigungssicherung.

HAFTUNG UND VERANTWORTLICHKEIT

KI bringt sehr viel Arbeitserleichterung, dennoch ist eine gewisse Fehleranfälligkeit beim KI-Einsatz nicht von der Hand zu weisen.
Denkbare Fälle sind etwa: ein Arbeitnehmer übernimmt ungeprüft KI-Ergebnisse; es werden nicht genehmigte KI-Tools (z. B. nicht freigegebene Cloud-KI-Dienste) eingesetzt, mit möglichen Datenschutz- und Betriebsgeheimnisrisiken, oder personenbezogene Daten werden unbefugt in KI-Systeme eingegeben und es kommt zu Schadensersatzforderungen.
Wer haftet dann? Arbeitnehmer können zwar grundsätzlich zur Verantwortung gezogen werden. Allerdings gilt bei Schäden, die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses verursacht, die Besonderheit des sog. innerbetrieblichen Schadensausgleichs, also eine Abstufung der Verantwortlichkeit im Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer:

- Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer gar nicht,
- bei mittlerer Fahrlässigkeit anteilig,
- bei grober Fahrlässigkeit kann eine Haftungsbegrenzung in Betracht kommen, wenn der Schaden in einem krassen Missverhältnis zum Arbeitsverdienst steht,
- bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer voll.

Primär liegt die Haftung daher beim Arbeitgeber. Das Thema Arbeitgeberhaftung ist umfassend und wird daher im Folgenden nur in aller Kürze zusammengefasst:
Eine Haftung des Arbeitgebers kann nicht nur im Bereich der DSGVO bestehen, da der Arbeitgeber „Verantwortlicher" i. S. d. DSGVO ist, oder sich aus dem EU AI Act ergeben, sondern sich insbesondere auch ergeben aus Vertrag oder aus Delikt, nach § 823 BGB oder nach § 831 BGB, die sog. Haftung für den Verrichtungsgehilfen, wenn Arbeitnehmer in Ausübung ihrer Tätigkeit Schäden verursachen. Nach dieser Norm kann sich der Arbeitgeber exkulpieren, wenn er nachweist, dass er bei der Auswahl, Anleitung und Überwachung des Arbeitnehmers die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet hat.
Zudem kann die Nutzung fehlerhafter KI-Systeme auch eine Haftung nach dem Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG) begründen, wenn der Arbeitgeber als Hersteller oder Importeur gilt; dies wäre allerdings nur der Fall, wenn der Arbeitgeber das KI-System selbst entwickelt, wesentlich modifiziert oder unter eigenem Namen in Verkehr bringt.

Achtung: Aus der KI-Verordnung bestehen für Arbeitgeber als Betreiber von KI-Systemen zahlreiche Pflichten, so z. B. die Pflicht

- zur Risikobewertung sowie
- zur menschlichen Aufsicht über KI-Entscheidungen.

Verstöße gegen die KI-Verordnung können zu erheblichen Bußgeldern führen.

Hinweis für die Praxis: Arbeitgeber sollten zum einen ihre Mitarbeiter regelmäßig schulen. Eine diesbezügliche Pflicht, wenn Arbeitnehmer mit KI-Systemen umgehen, ergibt sich u. a. aus Art. 4 der KI-Verordnung.
Zum anderen sollte der KI-Einsatz im Unternehmen durch eine Policy bzw. sofern ein Betriebsrat besteht, durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.
Jede Regelung ist jedoch nur so gut, wie sie auch gelebt wird. Im Falle eines Verstoßes sollten daher auch disziplinarische Mittel ergriffen werden, sei es durch Er- bzw. Abmahnung und bei schwerwiegenden Fällen oder wiederholtem Verhalten verhaltensbedingte Kündigung.
Last but not least sollten Unternehmen prüfen, ob ihr Versicherungsschutz etwaige KI-Verstöße abdecken würde und falls nicht, etwaige Verträge aktualisieren.

FAZIT UND AUSBLICK

Künstliche Intelligenz übernimmt zunehmend administrative Aufgaben sowie die Erstellung einfacher Texte und Präsentationen – eine Entwicklung, die in Personal- und Rechtsabteilungen längst spürbar ist. Das Tätigkeitsprofil verändert sich, doch das, was diese Arbeit wirklich ausmacht, bleibt unberührt:

- menschlicher Verstand,
- Urteilsvermögen,
- Verhandlungsgeschick und
- Einfühlungsvermögen.

Ob im sensiblen Personalgespräch oder bei komplexen arbeitsrechtlichen Verhandlungen – Erfahrung, Menschenkenntnis und Fingerspitzengefühl sind durch keine KI zu ersetzen. Diese Kernkompetenzen werden auch künftig das Herzstück professioneller HR- und Rechtsarbeit bleiben.
KI-generierte Inhalte können dabei helfen, Routineaufgaben effizienter zu erledigen und mehr Kapazität für das Wesentliche zu gewinnen. Dennoch gilt: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Bevor KI-generierte Ergebnisse Verwendung finden, sollten sie stets kritisch geprüft werden. Regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeiter, die KI-Tools einsetzen, sind daher unerlässlich – sowohl in der korrekten Anwendung und der Formulierung präziser Prompts als auch in der kritischen Reflexion und Qualitätskontrolle der erzeugten Inhalte. Gerade im arbeitsrechtlichen Kontext ist besondere Sorgfalt gefragt.
Um den Einsatz von KI im Betrieb rechtssicher und transparent zu gestalten, empfehlen wir Unternehmen mit Betriebsrat den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur KI-Nutzung. Welche Fragen dabei zu klären sind und wie eine solche Vereinbarung praxisnah ausgestaltet werden kann, besprechen wir in der kommenden Ausgabe der AuA gemeinsam mit Rechtsanwalt Michael Kalbfus.



Lara-Christina Willems
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Pinsent Masons Germany LLP, München

Die Autorin dankt ihrem wissenschaftlichen Mitarbeiter Henk Zoller für seine Unterstützung.