

Nomos PRAXIS

Müller | Becker | Funke

# Künstliche Intelligenz im Arbeitsverhältnis

Rechtshandbuch zum Einsatz  
von KI im Arbeitsrecht



Nomos

Nomos**PRAXIS**

Dr. Stefan Müller | Dr. Marc Becker | Dr. Michael Funke

# Künstliche Intelligenz im Arbeitsverhältnis

Rechtshandbuch zum Einsatz  
von KI im Arbeitsrecht

Dr. **Stefan Müller**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Leipzig | Dr. **Marc Becker**, Rechtsanwalt, Leipzig | Dr. **Michael Funke**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Informationstechnologierecht, Berlin



**Nomos**

**Zitiervorschlag:** Müller/Becker/Funke KI im Arbeitsverhältnis/Autor § ... Rn. ...

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7560-1983-0 (Print)

ISBN 978-3-7489-5522-1 (ePDF)

1. Auflage 2026

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2026. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

## Vorwort

Befragt man ChatGPT

„Gibt es eine Empfehlung für ein Handbuch zum Thema „KI und Arbeitsrecht“?“,  
lautet eine Antwort:

„Künstliche Intelligenz im Arbeitsverhältnis

Verlag: Nomos

*Beschreibung: Dieses Werk legt besonderen Wert auf Praxisnähe: mit Checklisten, Formulierungsvorschlägen, Beispielfällen und sogar einem Muster für eine KI-Betriebsvereinbarung. Es richtet sich an Rechtsanwält:innen, Betriebsräte, Unternehmensjurist:innen und Interessierte auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.“*

Dem ist wenig hinzuzufügen und es kann festgehalten werden, dass die Künstliche Intelligenz hier nicht halluziniert hat. Künstliche Intelligenz nimmt bereits heute eine zentrale Rolle im Arbeitsleben ein und hat großen Einfluss auf das gesamte Arbeitsverhältnis.

Das Handbuch behandelt die arbeitsrechtlichen Aspekte Künstlicher Intelligenz und bemüht sich um eine möglichst vollständige Darstellung der praxisrelevanten Problemfelder. Ausgehend von der Darstellung der wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen beim Einsatz Künstlicher Intelligenz im ersten Kapitel werden im zweiten und dritten Kapitel die rechtlichen Aspekte für die Einführung und Anwendung Künstlicher Intelligenz in Arbeitsverhältnissen betrachtet. Das vierte Kapitel widmet sich der Bedeutung Künstlicher Intelligenz im Betriebsverfassungsrecht. Schließlich wird im fünften Kapitel ein Blick auf die Bedeutung Künstlicher Intelligenz für das Kündigungsschutzrecht geworfen. In einem anschließenden umfangreichen Glossar werden wesentliche Stichworte von „A-Z“ im Zusammenhang mit dem Einsatz und der Verwendung von Künstlicher Intelligenz im Arbeitsverhältnis behandelt. Mit den jeweiligen Verweisen auf die Ausführungen in den einzelnen Kapiteln wird eine vertiefende Lektüre ermöglicht. Zahlreiche Beispiele, Übersichten, Checklisten, und praxisrelevante Musterformulierungen in den einzelnen Kapiteln sowie die Muster im Anhang für eine Rahmenbetriebsvereinbarung zum Einsatz Künstlicher Intelligenz und eine Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung eines KI-Systems runden die Darstellung ab.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit haben die Autoren durchgehend das generische Maskulinum verwendet. Selbstverständlich sind von den Ausführungen stets alle Geschlechtsidentitäten umfasst.

Danken möchten die Autoren ihren Kolleginnen und Kollegen für die anregenden Diskussionen und die Unterstützung bei der Erstellung des Werkes. Darüber danken sie den Mitarbeitern des Nomos-Verlags für die vorzügliche Betreuung bis hin zur aktuellen Auflage. Ein besonderer Dank gilt dabei Frau Anja Falkenstein und Herrn Stefan Simonis für Ihre Geduld, Umsicht und wertvollen Anregungen bei der Manuskripterstellung.

## Vorwort

---

Konstruktive Kritik sowie Ergänzungs- und Änderungsvorschläge sind jederzeit unter [info@mueller-kuehn.de](mailto:info@mueller-kuehn.de) bzw. [funke@jbviniol.de](mailto:funke@jbviniol.de) willkommen.

Leipzig/Berlin, im November 2025

*Stefan Müller*

*Marc Becker*

*Michael Funke*

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
Literaturverzeichnis .....	9
Abkürzungsverzeichnis .....	15
<b>§ 1 Überblick .....</b>	<b>17</b>
A. Begriff und Erscheinungsformen .....	18
B. Einsatzgebiete, Chancen und Risiken im Überblick .....	22
C. Rechtliche Grundlagen im Überblick .....	23
D. Vorgaben der KI-Verordnung .....	24
E. Daten- und Geheimnisschutzrecht .....	64
F. Urheberrecht, Patentrecht, Marken- und Designrecht .....	85
<b>§ 2 Einführung und Verwendung von KI im Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>88</b>
A. Recht des Arbeitgebers zur Einführung von KI .....	89
B. Pflicht des Arbeitnehmers zur Verwendung von KI .....	103
C. Recht des Arbeitnehmers auf Verwendung von KI .....	112
D. Diskriminierungsschutz (AGG) .....	129
E. Arbeitsschutz .....	142
F. Vergütung .....	146
G. Kostentragung .....	148
H. Haftungsfragen .....	149
I. Weiterbildung und Qualifizierung .....	155
J. Arbeitgeberpflicht zur Information/Auskunftsrechte der Arbeitnehmer .....	159
<b>§ 3 Verbot bzw. Beendigung der Nutzung von KI im Arbeitsverhältnis ..</b>	<b>160</b>
A. Gesetzliche Verbote und Einschränkungen .....	160
B. Kollektivvertragliche Verbote und Einschränkungen .....	161
C. Weisungsrecht des Arbeitgebers .....	161
<b>§ 4 KI und Betriebsverfassung .....</b>	<b>166</b>
A. Grundfragen .....	167
B. Rechte und Ansprüche des Betriebsrates beim Einsatz von KI im Betrieb ....	169
C. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates .....	176
D. KI und Betriebsratstätigkeit .....	201

Inhaltsverzeichnis

---

<b>§ 5</b>	<b>KI und Kündigungsschutzrecht</b> .....	205
A.	KI und Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes .....	205
B.	Personenbedingte Kündigung .....	206
C.	Verhaltensbedingte Kündigung .....	209
D.	Betriebsbedingte Kündigung .....	211
E.	Verwendung von KI bei Vorbereitung und Ausspruch von Kündigungen ....	220
<b>§ 6</b>	<b>Glossar</b> .....	227
<b>Muster</b>	.....	267
	Rahmenbetriebsvereinbarung zum Einsatz Künstlicher Intelligenz .....	267
	Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung von [...] .....	274
	Stichwortverzeichnis .....	277

## § 1 Überblick

<b>A. Begriff und Erscheinungsformen</b> .....	2	f) Emotionsableitung am Arbeitsplatz (Art. 5 Abs. 1 lit. f KI-VO) .....	79
<b>I. KI im allgemeinen Sprachgebrauch</b> .....	3	g) Indirekte biometrische Kategorisierung, aus der sensible Daten abgeleitet werden (Art. 5 Abs. 1 lit. g KI-VO) .....	84
<b>II. KI im juristischen Sprachgebrauch</b> .....	5	h) Einsatz biometrischer Fernidentifizierungssysteme zu Strafverfolgungszwecken (Art. 5 Abs. 1 lit. h) und Abs. 2–7 KI-VO) .....	88
1. Definition des Begriffs „KI-System“ in der KI-VO .....	6	3. Hochrisiko-KI-Systeme .....	90
2. Verwendung des Begriffs KI im Betriebsverfassungsrecht .....	7	a) Anwendungsbereich: Art. 6 KI-VO .....	91
<b>III. Erscheinungsformen</b> .....	11	aa) Art. 6 Abs. 1 KI-VO .....	93
1. Machine Learning .....	12	bb) Art. 6 Abs. 2 KI-VO .....	94
2. Deep Learning .....	13	(1) Anhang III Nr. 1: Biometrie .....	95
<b>B. Einsatzgebiete, Chancen und Risiken im Überblick</b> .....	14	(2) Anhang III Nr. 3: Allgemeine berufliche Bildung .....	101
<b>I. Analyse von Daten</b> .....	15	(3) Anhang III Nr. 4: Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit .....	106
<b>II. Entscheidungsfindung</b> .....	16	cc) Ausnahmeregelung Art. 6 Abs. 3 KI-VO .....	110
<b>III. Erstellung neuer Informationen</b> .....	17	b) Rechtsfolgen .....	122
<b>IV. Einsatz von KI als Arbeitsmittel</b> .....	18	aa) Rechtsfolgen für Anbieter .....	124
<b>C. Rechtliche Grundlagen im Überblick</b> .....	19	(1) Sicherstellung der Anforderungen aus Abschnitt 2 .....	125
<b>D. Vorgaben der KI-Verordnung</b> .....	23	(2) Weitere Pflichten der Anbieter nach Art. 16 KI-VO .....	126
<b>I. Geltungsbereich, Sinn und Zweck der KI-VO</b> .....	23	bb) Rechtsfolgen für Betreiber .....	127
1. Zeitliche Geltung .....	23	(1) Pflichten der Betreiber gem. Art. 26 KI-VO .....	128
2. Allgemeines zur KI-VO .....	24	(2) Pflichten der Betreiber gem. Art. 27 KI-VO .....	140
3. Anwendungsbereich .....	25	4. Transparenzpflichten für Anbieter und Betreiber bestimmter KI-Systeme gem. Art. 50 KI-VO .....	141
a) Persönlicher Anwendungsbereich .....	26	a) Transparenzpflichten für Anbieter .....	143
b) Räumlicher Anwendungsbereich .....	39	aa) Interaktion mit natürlichen Personen .....	143
c) Sachlicher Anwendungsbereich .....	40	bb) Generative KI .....	146
<b>II. KI und KI-System im Sinne der KI-VO</b> .....	41	b) Transparenzpflichten für Betreiber .....	149
1. KI, KI-Modell und KI-System .....	41	aa) Emotionserkennung und biometrische Kategorisierung .....	149
2. KI-System .....	42	bb) Deepfakes .....	151
3. KI-Modell .....	50		
<b>III. Die sieben Grundprinzipien vertrauenswürdiger KI</b> .....	51		
<b>IV. Risikostufen nach der KI-VO und damit verbundene Vorgaben</b> .....	52		
1. Regelungen für alle Anbieter und Betreiber von KI-Systemen – KI-Kompetenz .....	53		
a) Personenkreis .....	54		
b) KI-Kompetenz .....	57		
c) KI-Beauftragter .....	59		
2. Verbotene Praktiken nach Art. 5 KI-VO .....	60		
a) Subversive Manipulation (Art. 5 Abs. 1 lit. a KI-VO) .....	62		
b) Ausnutzung spezifischer Schwächen (Art. 5 Abs. 1 lit. b KI-VO) .....	67		
c) Soziale Bewertung/Social Scoring (Art. 5 Abs. 1 lit. c KI-VO) .....	71		
d) Predictive Policing (Art. 5 Abs. 1 lit. d KI-VO) .....	74		
e) Datenbanken zur Gesichtserkennung (Art. 5 Abs. 1 lit. e KI-VO) .....	77		

## § 1 Überblick

5. KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck .....	158	d) Transparenzpflichten .....	204
6. Sanktionen und Haftung .....	159	e) Betroffenenrechte .....	207
a) Sanktionen .....	159	f) Einsatz von Auftragsverarbeitern und Zusammenarbeit mit gemeinsam Verantwortlichen .....	211
b) Haftung .....	162	g) Übermittlungen in Drittländer .....	216
V. Checkliste KI-VO .....	165	h) Technische und organisatorische Maßnahmen .....	218
<b>E. Daten- und Geheimnisschutzrecht</b> .....	166	i) Datenschutz-Folgenabschätzung .....	219
<b>I. Datenschutzrecht</b> .....	167	3. Checkliste Datenschutz .....	225
1. Einleitung: Relevanz des Datenschutzrechts für den Einsatz von KI .....	167	<b>II. Geheimnisschutz</b> .....	226
2. Ausgewählte Datenschutzrechtliche Pflichten .....	169	<b>F. Urheberrecht, Patentrecht, Marken- und Designrecht</b> .....	230
a) Anwendungsbereich .....	170	<b>I. Urheberrecht</b> .....	230
b) Erlaubnistatbestand .....	174	1. Schutzfähigkeit von durch KI-Systeme erstellten Arbeitsergebnissen .....	231
aa) Nutzung des KI-Systems ..	175	2. Verletzung von Urheberrechten Dritter .....	233
bb) Eingabe von personenbezogenen Daten .....	177	3. Konsequenzen für den Arbeitgeber .....	234
cc) Betrieb des KI-Systems .....	191	<b>II. Patentrecht</b> .....	238
dd) Training mit personenbezogenen Daten .....	192	<b>III. Marken- und Designrecht</b> .....	239
ee) Besondere Kategorien personenbezogener Daten ...	196		
c) Automatisierte Entscheidungsfindung .....	199		

1 In diesem Kapitel wird sich an den Begriff „Künstliche Intelligenz“ im allgemeinen und juristischen Sprachgebrauch angenähert (→ Rn. 2 ff.) und Einsatzgebiete, Chancen und Risiken beleuchtet (→ Rn. 14 ff.). Anschließend wird auf die rechtlichen Grundlagen der Nutzung von KI im arbeitsrechtlichen Kontext eingegangen (→ Rn. 19 ff.) und es werden die Vorgaben der KI-Verordnung (→ Rn. 23 ff.), des Daten- und Geheimnisschutzrechts (→ Rn. 166 ff.) sowie des Urheberrechts (→ Rn. 230 ff.) unter diesem Aspekt beleuchtet.

### A. Begriff und Erscheinungsformen

2 Der Begriff der „Künstlichen Intelligenz“ ist weder in der Rechtswissenschaft noch in der Informatik eindeutig und vor allem randscharf definiert.<sup>1</sup> Man kann sich ihm aber natürlich annähern, was im Folgenden versucht wird.

#### I. KI im allgemeinen Sprachgebrauch

3 Im allgemeinen Sprachgebrauch wird KI für eine Vielzahl von verschiedenen Dingen verwendet. In jüngerer Zeit werden mit dem Begriff KI vor allem Large Language Models bezeichnet, welche in Form von Chat Bots seit der Erscheinung von OpenAIs ChatGPT im November 2022 in aller Munde sind. Tatsächlich war und ist KI in mehr oder weniger sichtbarer Form in vielen Produkten enthalten, sei es in Unterstützungsfunktionen beim Anfertigen von Fotos mit dem Smartphone, bei der Bilderkennung beim Scannen von Dokumenten, in Rechtsschreibkorrektur- und Übersetzungswerkzeugen und vielen weiteren Beispielen. Die Durchdringung zeigt schon, dass KI viele Formen hat. Es gibt daher passenderweise auch keine allgemeinverbindliche Definition

1 Marly SoftwareR-HdB/Beurskens § 16 Rn. 1.

von KI<sup>2</sup> und je nachdem, ob man KI aus informationstechnischer, wissenschaftlicher, gesellschaftlicher oder rechtlicher Sicht betrachtet, kann sich auch der Fokus einer Definition verändern.

Die Organisation for Economic Co-operation and Development („OECD“) hat 2017 4 versucht, eine allgemeinverständliche und entwicklungs offene Definition zu erstellen:

*„Ein KI-System [...] ist ein maschinenbasiertes System, das für bestimmte von Menschen definierte Ziele Vorhersagen anstellen, Empfehlungen abgeben oder Entscheidungen treffen kann. Es nutzt maschinelle und/oder von Menschen generierte Inputs, um ein reales und/oder virtuelles Umfeld zu erfassen, davon ausgehend (automatisch, zB mithilfe von maschinellern Lernen oder manuell) Modelle zu erstellen und mittels Modellinferenz Informations- oder Handlungsoptionen zu ermitteln. KI-Systeme können mit einem unterschiedlichen Grad an Autonomie ausgestattet sein.“<sup>3</sup>*

Diese Definition wurde 2024 etwas aktualisiert und lautet nun:

*„Ein KI-System ist ein maschinelles System, das explizite oder implizite Ziele verfolgt und aus den ihm zur Verfügung stehenden Eingaben ableitet, wie es Ausgabewerte wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen generieren kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können. Verschiedene KI-Systeme unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Autonomie und Anpassungsfähigkeit nach ihrer Inbetriebnahme.“<sup>4</sup>*

Dieses Verständnis wurde auch der KI-Verordnung zugrunde gelegt.<sup>5</sup>

## II. KI im juristischen Sprachgebrauch

Mit der Zunahme von KI im Alltag beschäftigen sich auch immer mehr nationale 5 und internationale Gesetzgeber mit KI und stehen vor der Herausforderung, rechtlich trennscharfe und gleichzeitig nicht zu beschränkte Definitionen zu finden.

### 1. Definition des Begriffs „KI-System“ in der KI-VO

Die KI-VO definiert das KI-System in Anlehnung an die OECD-Definition in Art. 3 6 Nr. 1 KI-VO als

*„ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben*

---

2 Hoeren/Pinelli/Hoeren/Pinelli Kap. 1 A.

3 OECD (2020), Künstliche Intelligenz in der Gesellschaft, OECD Publishing, Paris, abrufbar unter <https://doi.org/10.1787/6b89dea3-de> (letzter Abruf: 20.10.2025); s. zur Entwicklung des Begriffs im Verlauf des 20. Jahrhunderts auch Wendt/Wendt Das neue KI-Recht § 2 Rn. 2.

4 Übersetzt durch Verf.; im englischen Original: „An AI system is a machine-based system that, for explicit or implicit objectives, infers, from the input it receives, how to generate outputs such as predictions, content, recommendations, or decisions that can influence physical or virtual environments. Different AI systems vary in their levels of autonomy and adaptiveness after deployment“; OECD, Explanatory memorandum on the updated OECD definition of an AI system, OECD Artificial Intelligence Papers, No. 8, abrufbar unter <https://doi.org/10.1787/623da898-en> (letzter Abruf: 20.10.2025).

5 Wendehorst/Nessler/Aufreiter/Aichinger MMR 2024, 605 (606); Wendt/Wendt Das neue KI-Recht § 2 Rn. 10, 14; BeckOK KI-Recht/Kirschke-Biller/Füllsack KI-VO Art. 3 Rn. 11.

## § 1 Überblick

---

*wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können;*<sup>6</sup>

Die Definition wird zudem im dazugehörigen Erwgr. 12 KI-VO noch weiter erläutert. Es handelt sich um eine komplexe Definition mit vielen unbestimmten Rechtsbegriffen und ganzen sieben Tatbestandsmerkmalen, die weiter unten (→ Rn. 42 ff.) näher erläutert werden sollen. Die KI-VO sieht in Art. 96 Abs. 1 lit. f KI-VO vor, dass die Kommission Leitlinien zur Definition des KI-Systems erlassen soll. Für diese Leitlinien besteht mittlerweile ein Entwurf<sup>6</sup>, formell verabschiedet sind sie allerdings noch nicht.

### 2. Verwendung des Begriffs KI im Betriebsverfassungsrecht

- 7 Im arbeitsrechtlichen Kontext wird der Begriff „künstliche Intelligenz“ im BetrVG aufgegriffen, genauer in § 80 Abs. 3 BetrVG, in dem die Erforderlichkeitsfiktion eines Sachverständigen geregelt ist (→ § 4 Rn. 19 ff.), in § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, nach dem der Betriebsrat bei Planung des Einsatzes von KI informiert werden muss (→ § 4 Rn. 19 ff.) und in § 95 Abs. 2a BetrVG, welches ein Zustimmungsrecht gibt, wenn bei der Aufstellung von bestimmten Richtlinien KI zum Einsatz kommt (→ § 4 Rn. 29). Es ist unklar, welches Begriffsverständnis der Gesetzgeber hier zugrunde gelegt hat und insbesondere, ob man nun das Begriffsverständnis der KI-VO zugrunde legen kann. Der Gesetzgeber beschreibt seine Gedanken hinter der Einführung der Regelungen im BetrVG wie folgt:

*„Die Bundesregierung hat insbesondere mit ihrem Kabinettsbeschluss vom 15.11.2018 zur Strategie Künstliche Intelligenz der herausgehobenen Bedeutung von KI Rechnung getragen. Danach stärken die betriebliche Mitbestimmung und eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung von KI. Dies ist Voraussetzung für eine positive Haltung zu KI allgemein sowie für eine erfolgreiche Implementierung von KI-Anwendungen auf betrieblicher Ebene. Die Bundesregierung beabsichtigt deshalb, die Möglichkeit, externen Sachverstand im Bereich KI hinzuzuziehen, zu verbessern, die Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte beim Einsatz von KI zu sichern und für mehr Rechtsklarheit bei den Betriebspartnern zu sorgen.“<sup>7</sup>*

- 8 Der Gesetzentwurf nimmt Bezug auf den Kabinettsbeschluss vom 15.11.2018 zur Strategie Künstliche Intelligenz. Dieser Kabinettsbeschluss will vor allem sog. „schwache“ KI (dazu sogl. → Rn. 11) regeln und definiert sie wie folgt:

*„Die „schwache“ KI ist fokussiert auf die Lösung konkreter Anwendungsprobleme auf Basis der Methoden aus der Mathematik und Informatik, wobei die entwickelten Systeme zur Selbstoptimierung fähig sind. Dazu werden auch Aspekte menschlicher Intelligenz nachgebildet und formal beschrieben bzw. Systeme zur Simulation und Unterstützung menschlichen Denkens konstruiert.“<sup>8</sup>*

---

6 COM(2025) 924 final vom 6.2.2025, ANNEX to the Communication to the Commission Approval of the content of the draft Communication from the Commission. Commission Guidelines on the definition of an artificial intelligence system, established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act), abrufbar unter <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/112455> (letzter Abruf: 20.10.2025).

7 BT-Drs.19/28899, 2.

8 Die Bundesregierung, Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung vom November 2018, S. 4 abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/997532/1550276/3f7d3c41c6e05695741273e78b8039f2/2018-11-15-ki-strategie-data.pdf> (letzter Abruf: 20.10.2025).

In dieser Definition finden sich auch Elemente der Definition der KI-VO wieder, wie bspw. die Autonomie der Systeme – sie geht allerdings mit der Nachbildung menschlicher Intelligenz in eine andere definitorische Richtung. Zudem listet sie daneben fünf Technologien auf (Deduktionssysteme, wissensbasierte Systeme, Musteranalyse und Mustererkennung, Robotik und intelligente multimodale Mensch-Maschine-Interaktion), was ebenfalls nicht der technikoffenen Definition in der KI-VO entspricht. 9

Dem Ziel des Gesetzes würde jedoch durch die Anwendung einer weiten Definition, wie sie die KI-VO in Art. 3 Nr. 1 KI-VO regelt, besser gedient als mit dem engeren Verständnis der in Bezug genommenen Strategie Künstliche Intelligenz, sodass auch mit Hinblick auf die Wahrung der Einheit der Rechtsordnung eine entsprechende Heranziehung der Definition sinnvoll ist; selbst wenn der Gesetzgeber diese Definition nicht konkret vor Augen hatte, als er das Gesetz erließ. 10

### III. Erscheinungsformen

Wie oben bereits angedeutet hat KI viele Erscheinungsformen. Eine grobe Systematisierung, die häufig vorgenommen wird, ist die Einteilung in sog. „starke“ und „schwache“ KI. **Starke KI** ist dabei eine KI, die wenigstens die intellektuellen Fähigkeiten eines Menschen besitzt. **Schwache KI** sind Systeme, die für bestimmte Anwendungsprobleme menschliches intelligentes Verhalten nachahmen<sup>9</sup>. Bei der heute verfügbaren KI handelt es sich ausschließlich um schwache KI. Eine weitere Unterteilung erfolgt regelmäßig anhand der Techniken, mit denen die „Intelligenz“ der KI erreicht wird. Hier sind die Schlagworte Machine Learning und Deep Learning von Relevanz, die beide jeweils Unterformen von KI darstellen.<sup>10</sup> 11

#### 1. Machine Learning

Maschinelles Lernen (Machine Learning, ML) bezeichnet einen Ansatz, bei dem Algorithmen darauf ausgelegt sind, Muster und Zusammenhänge in umfangreichen Datensätzen zu erkennen und daraus fundierte Entscheidungen oder Vorhersagen abzuleiten. Da diese Systeme mit jeder neuen Datenmenge weiterlernen und sich verbessern, steigt mit zunehmender Nutzung und Datenverfügbarkeit in der Regel auch ihre Genauigkeit. Dabei können die zugrunde liegenden **Algorithmen** einzeln oder in Kombination eingesetzt werden, um selbst bei komplexen und dynamischen Datensituationen möglichst präzise Ergebnisse zu liefern. Innerhalb des maschinellen Lernens lassen sich verschiedene Modellarten unterscheiden, die jeweils auf unterschiedlichen algorithmischen Verfahren beruhen. Das Lernen kann dabei auf unterschiedliche Art erfolgen (überwacht, unüberwacht oder bestärkt).<sup>11</sup> 12

#### 2. Deep Learning

Deep Learning ist ein Teilbereich des maschinellen Lernens. Die Besonderheit liegt darin, dass es auf mehrschichtigen künstlichen **neuronalen Netzen** basiert, die in der 13

<sup>9</sup> Ebers/Heinze/Krügel/Steinrötter KI § 2 Rn. 2.

<sup>10</sup> Wendt/Wendt Das neue KI-Recht § 2 Rn. 25.

<sup>11</sup> MMR-HdB/Kevekordes Teil 29 Rn. 11, Wendt/Wendt Das neue KI-Recht § 2 Rn. 26 ff.

## § 1 Überblick

---

Lage sind, abstrakte Repräsentationen direkt aus Rohdaten zu lernen. Dadurch eignet sich Deep Learning besonders gut für die Verarbeitung komplexer Aufgaben wie Bild- und Spracherkennung. Gleichzeitig ist der Trainingsprozess sehr rechenintensiv und erfordert meist große Datenmengen sowie leistungsfähige Hardware.<sup>12</sup>

### B. Einsatzgebiete, Chancen und Risiken im Überblick

- 14 KI hat viele und sehr diverse Einsatzgebiete und bietet daher auch ganz unterschiedliche Chancen und Risiken. Will man eine abstrakte Einteilung von Einsatzgebieten vornehmen, kann man die **Einsatzgebiete** in Nutzung zur Analyse von Daten, Entscheidungsfindung und Erstellung neuer Informationen („generative KI“) unterteilen.<sup>13</sup> Alle drei Einsatzgebiete können im arbeitsrechtlichen Kontext von Relevanz sein. Hinzu kommt als querliegender Einsatzzweck der Einsatz von KI als Arbeitsmittel für die Arbeitnehmer.

#### I. Analyse von Daten

- 15 Datenanalyse, insbesondere in Form von Big Data Analysen, ist ein Grundstein der modernen Betriebsführung und fester Bestandteil der Vorbereitung von unternehmerischen Entscheidungen, was natürlich auch für den Bereich des Personalmanagements gilt (oft als sog. „People Analytics“, „Workforce Analytics“ oder „HR Analytics“ bezeichnet).<sup>14</sup> Die Datenanalyse im HR-Bereich ermöglicht die personalwirtschaftliche Planung, Optimierung von Entscheidungen und Prozessen, die Personalarbeit gezielter auf die Bedürfnisse des Unternehmens auszurichten und attraktivere, zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen und zu gestalten.<sup>15</sup> Gerade im Bereich der Datenanalyse kann KI dabei helfen, neue Erkenntnisse zu gewinnen und Zusammenhänge aufzudecken, welche mit klassischen statistischen Verfahren nicht oder nur sehr schwer erkennbar sind.<sup>16</sup> Da bei derartigen Analysen letztendlich personenbezogene Daten der Arbeitnehmer im Mittelpunkt stehen, bestehen hier insbesondere Risiken mit Bezug auf das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer.<sup>17</sup>

#### II. Entscheidungsfindung

- 16 Ein weiteres Einsatzgebiet von KI ist die Nutzung zur Entscheidungsfindung.<sup>18</sup> Auch hier sind im arbeitsrechtlichen Kontext viele Anwendungen denkbar. Dies beginnt bei der Personalauswahl im Bewerbungsverfahren<sup>19</sup>, geht über die Einstellungsentscheidung, die Beurteilung von Leistungen im laufenden Arbeitsverhältnis und das Treffen von Personalentscheidungen und endet bei der Entscheidung über eine Kündigung (zu Letztgenanntem → § 5 Rn. 51 ff.).<sup>20</sup> Die Chance des Einsatzes von KI in diesem Bereich

---

12 Ebers/Heinze/Krügel/Steinrötter KI § 2 Rn. 72.

13 MMR-HdB/Kevekordes Teil 29 Rn. 24.

14 Holthausen RdA 2021, 19 (20); Huff/Götz NZA-Beilage 2019, 73.

15 Holthausen RdA 2021, 19 (20).

16 MMR-HdB/Kevekordes Teil 29 Rn. 25.

17 Holthausen RdA 2021, 19 (20); Huff/Götz NZA-Beilage 2019, 73.

18 MMR-HdB/Kevekordes Teil 29 Rn. 26.

19 Schemmel SPA 2024, 12.

20 Siehe auch Holthausen RdA 2023, 361 (362 ff.).

besteht darin, faktenbasierte und objektive Entscheidungen treffen zu können. Die Risiken liegen jedoch ebenfalls auf der Hand, da auch die Entscheidung einer KI von Vorurteilen (zu Diskriminierungsrisiken → § 2 Rn. 149 ff.) geprägt sein kann und die Entscheidung am Ende auch nur so gut ist, wie die Fakten aufgrund derer sie getroffen wurde.<sup>21</sup>

### III. Erstellung neuer Informationen

KI kann natürlich auch zur Erstellung neuer Informationen verwendet werden. Auch hier ist im arbeitsrechtlichen Kontext vieles denkbar. Es können zB arbeitsrechtlich relevante Dokumente wie Bewertungen oder Zeugnisse durch die KI geschrieben werden, es können Stellenausschreibungen verfasst werden, Schulungsdokumentationen erzeugt und auch Schulungen durchgeführt werden. Die Chancen liegen im Wesentlichen in der effizienteren und schnelleren Erstellung der Informationen. Die Risiken darin, dass diese Informationen fehlerhaft sein können. Dies kann zum Beispiel durch sog. Halluzinationen hervorgerufen werden (→ § 2 Rn. 87). 17

### IV. Einsatz von KI als Arbeitsmittel

Schließlich kann KI als Arbeitsmittel durch Arbeitnehmer (→ § 2 Rn. 2 ff., 86 ff.) eingesetzt werden. Dabei sind die Arbeitsbereiche genauso vielfältig wie die übrigen Arbeitsmittel, welche Arbeitnehmer einsetzen. Im Büro kann KI beim Coding, beim Formulieren von Texten, beim Zusammenfassen von langen Dokumenten, beim Übersetzen, bei der Rechtschreibkorrektur oder beim Erstellen von Content helfen. Sie kann den Tag strukturieren, Meeting-Notizen erstellen oder Sparring-Partner bei der Ideenfindung sein. Doch nicht nur Arbeitnehmer im Büro haben mit KI zu tun. Auch in der Fabrik kann KI bei der Arbeit unterstützen, wie bspw. in Kombination mit Augmented oder Virtual Reality. Die Chancen sind hier sowohl Effizienz- wie auch Qualitätssteigerungen. Risiken können sich wie bei allen anderen Arbeitsmitteln aus dem IT-Bereich für die informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer ergeben, da regelmäßig ihre personenbezogenen Nutzungsdaten verarbeitet werden. was vielfach die Möglichkeit von Leistungs- und Verhaltenskontrollen mit sich bringt. 18

## C. Rechtliche Grundlagen im Überblick

Der Einsatz von KI im arbeitsrechtlichen Kontext berührt unterschiedliche Rechtsmaterien. Betrachtet man die betroffenen Grundrechte<sup>22</sup>, so sind – wie häufig in arbeitsrechtlichen Sachverhalten – die Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG) und das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG), einschließlich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und des damit verbundenen Rechts auf informationelle Selbstbestimmung,<sup>23</sup> sowie das Recht auf Gleichheit und Gleichbehandlung (Art. 3 GG)<sup>24</sup> betroffen. 19

21 MMR-HdB/John Teil 29 Rn. 11.

22 Zur Wirkung im Arbeitsverhältnis näher: MHdB ArbR/Fischinger § 7 Rn. 3.

23 S. dazu MHdB ArbR/Fischinger § 7 Rn. 41 ff.

24 S. dazu MHdB ArbR/Fischinger § 7 Rn. 45 ff.