

Zwischen Effizienzgewinn und Rechtsrisiko

Künstliche Intelligenz. KI kann im Bereich Human Resources einen enormen Effizienzgewinn bringen. Arbeitsrechtlich gibt es jedoch mögliche Stolperfallen für Unternehmen.

KOMMENTAR: PHILIPP GAMAUF

Künstliche Intelligenz (KI) verspricht im Personalmanagement mehr Tempo, bessere Auswahl und effizientere Prozesse. Arbeitsrechtlich ist ihr Einsatz allerdings alles andere als ein Selbstläufer: Gerade beim Einsatz von KI-Tools und Systemen bei Recruiting, Beförderung, Kündigung oder bei der Mitarbeiterkontrolle lauern für Arbeitgeber erhebliche Risiken. Generell gilt daher: Wer KI im Human-Resources-(HR)-Bereich einsetzt, muss aus arbeitsrechtlicher Sicht mehrere Regelungsebenen zugleich im Blick behalten.

Hochrisiko-Systeme

KI-Systeme, die im Personalmanagement etwa bei Einstellungen, Beförderungen oder Kündigungen eingesetzt werden, gelten auf europarechtlicher Ebene in aller Regel als Hochrisiko-KI-Systeme. Ursprünglich war hierzu vorgesehen, dass die Regelungen der KI-Verordnung zu Hochrisiko-KI-Systemen bereits ab 2. August 2026 gelten sollten, und damit Arbeitgeber beim Einsatz im Personalmanagement ab dann auch bereits zusätzliche technische und organisatorische Pflichten treffen würden. Medienberichten zufolge haben sich die EU-Mitgliedstaaten allerdings im März 2026 informell darauf verständigt, die Anwendbarkeit dieser strengen Vorgaben um 16 Monate auf den 2. Dezember 2027 nach hinten zu verschieben. Eine formelle gesetzliche Umsetzung auf EU-Ebene ist zwar derzeit noch ausständig, aber zeitnah zu erwarten.

Verbote und Pflichten

Das bedeutet allerdings keineswegs, dass es bis dahin keine rechtlichen Vorgaben für den Einsatz von KI im HR-Bereich gibt. Zwar verschafft die Fristverlängerung Arbeitgebern eine Atempause, sie darf aber nicht mit einem rechts-



Wer KI im Personalmanagement nutzt, sollte Compliance von Anfang an mitdenken. [Brauneis Rechtsanwälte]

freien Raum verwechselt werden. Bestimmte Praktiken, wie etwa die Emotionserkennung am Arbeitsplatz, sind, von engen Ausnahmen abgesehen, auf europarechtlicher Ebene nämlich bereits seit 2. Februar 2025 verboten. Zudem sind Arbeitgeber mittlerweile seit Februar 2025 durch die KI-Verordnung verpflichtet, bei all jenen Arbeitnehmern, die Programme mit KI-Features bedienen, eine ausreichende KI-Kompetenz sicherzustellen (Schulungspflicht, Anm.). Arbeitgeber sollten daher bereits jetzt klare

interne Zuständigkeiten schaffen, wie etwa die Bestellung eines KI-Beauftragten, Schulungsmaßnahmen regelmäßig durchführen beziehungsweise nachvollziehbar dokumentieren und den konkreten Einsatz von KI-Systemen im Unternehmen strukturiert erfassen.

Mitbestimmung und Rechte

Ungeachtet der europarechtlichen Regelungen der KI-Verordnung und der höchst relevanten, hier aber nicht im Detail behandelten, Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), sind aus arbeitsrechtlicher Sicht zusätzlich und bereits jetzt eine Vielzahl an innerstaatlichen Regelungen



Philipp Gamauf ist Partner und Head of Employment bei Brauneis Rechtsanwälte. [Brauneis Rechtsanwälte]

beim KI-Einsatz im Betrieb zu beachten: Setzt ein Unternehmen nämlich KI-Tools und Lösungen bewusst als neues Arbeitsmittel, als neue Arbeitsmethode oder zu Kontrollzwecken gegenüber der Belegschaft ein, und/oder verarbeitet das KI-System personenbezogene Daten, greifen in der Regel zahlreiche Mitbestimmungs- und Informationsrechte des Betriebsrats. Der Einsatz solcher Systeme ist daher arbeitsrechtlich regelmäßig nicht bloß eine technische oder organisatorische Frage, sondern bedarf vielfach auch einer rechtlich sauberen Einbindung der Belegschaftsvertretung.

Vorsicht bei Kündigungen

Heikel kann es überdies werden, wenn es um Einstellungen, Beförderungen oder Kündigungen unter Einsatz von KI kommt: Wer hier nämlich auf die Vorarbeit der KI vertraut, darf deren Vorschläge nicht unkritisch abnicken. Vielmehr müssen Arbeitgeber den jeweiligen Einzelfall weiterhin eigenständig und tatsächlich würdigen, da ansonsten die Schwelle zur unzulässigen automatisierten Entscheidung rasch überschritten werden könnte. Auch muss der

Entscheidungsmechanismus der KI stets derart aufgebaut sein, dass das Ergebnis einem Betroffenen verständlich erklärt werden kann.

Da die Entscheidungsfindung eines KI-Systems aber für einen Arbeitgeber in aller Regel nur sehr schwer bis gar nicht erklärbar sein wird (Stichwort: „Blackbox“, Anm.), wird ein Arbeitgeber dieser Erklärungspflicht wohl nur in den allerseltensten Fällen nachkommen können.

Risiken und Beweisnot

Auch aus gleichbehandlungsrechtlichen Gründen ist ein nachvollziehbarer Entscheidungsmechanismus relevant, weil die maschinelle Intelligenz im Rahmen von Personalmaßnahmen keineswegs so objektiv sein muss, wie dies auf den ersten Blick vielleicht erscheinen mag: Denn bereits verzerrte historische Trainingsdaten können dazu führen, dass gewisse Mitarbeiter-Gruppen systematisch von der KI benachteiligt werden.

Kann der Arbeitgeber dann seinen eigenen Entscheidungsprozess nicht mehr nachvollziehbar rekonstruieren, gerät er in rechtlichen Auseinandersetzungen rasch in erhebliche Beweisnot, etwa wenn Arbeitnehmer eine Diskriminierung geltend machen: Arbeitnehmer müssen eine behauptete Diskriminierung bekanntlich lediglich glaubhaft machen, der Arbeitgeber muss hingegen beweisen, dass eine solche Diskriminierung nicht vorlag, sondern die Entscheidung des Arbeitgebers auf objektiven Gesichtspunkten beruhte.

Aufgrund der Blackbox-Problematik von KI-Systemen wird dieser

Beweis dem Arbeitgeber zumeist wohl nicht gelingen.

Regeln statt Duldung

Ein weiteres, oft aber ignoriertes Risiko lauert im Arbeitsalltag: Die Nutzung von generativer KI wie ChatGPT wird in vielen Betrieben stillschweigend geduldet, aber arbeitsrechtlich nicht klar geregelt. Dabei gehört eine interne KI-Richtlinie heute zur arbeitsrechtlichen Grundausstattung. Sie legt verbindlich fest, ob und wenn ja, welche Tools erlaubt sind, welche Daten niemals eingegeben werden dürfen und wie die Ergebnisse zu kontrollieren beziehungsweise zu verwenden sind. Das schützt nicht nur Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und Urheberrechte Dritter, sondern beugt auch Verletzungen der DSGVO vor und gibt insbesondere auch der Belegschaft die nötige Handlungssicherheit.

Verantwortung übernehmen

Letztlich gilt: KI macht Prozesse im Personalmanagement zweifellos effizienter, ersetzt aber insbesondere keine klare Governance. Aus arbeitsrechtlicher Sicht wird der KI-Einsatz für den Arbeitgeber nur dann rechtssicher, wenn der Betriebsrat vorab sauber eingebunden bzw. informiert wird, die Teams geschult sind und interne Richtlinien den KI-Einsatz klar regeln. Denn so leistungsfähig die neuen Tools, Systeme und Lösungen auch sein mögen: Über Menschen entscheiden muss am Ende weiterhin ein Mensch - und mit dieser Entscheidung auch die Verantwortung übernehmen.

“
Heikel kann es werden, wenn es um Einstellungen, Beförderungen oder Kündigungen unter Einsatz von KI kommt.

INFORMATION

Diese Seite wurde finanziert von Brauneis Rechtsanwälte GmbH.