

[Zu allen Sponsored Beiträgen](#)

ANZEIGE - SPONSORED CONTENT

ARBEITSRECHT

Arbeitsrechtliche Aspekte beim Einsatz künstlicher Intelligenz

15.04.2026 - 13:23

AUTOR:IN



Anna Huber Araujo

Senior Associate

Künstliche Intelligenz (KI) hat in den letzten Jahren zunehmend Einzug in die Arbeitswelt erhalten und verändert grundlegend die Art und Weise, wie Arbeitsprozesse gestaltet und durchgeführt werden. Die Anwendungsbereiche von KI im Arbeitsverhältnis sind vielfältig: Sie reichen von der automatisierten Bearbeitung von Routineaufgaben über die Unterstützung bei komplexen Entscheidungsprozessen bis hin zur Personalauswahl, Leistungsbeurteilung und Einsatzplanung. Und selbst wenn Unternehmen keine KI-Tools in ihren Betrieben implementiert haben, heißt das nicht, dass Mitarbeitende ohne KI arbeiten - immer mehr Mitarbeitende greifen eigenmächtig auf KI zurück. Diese Entwicklungen werfen zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen auf, auf die im Folgenden vereinzelt eingegangen werden soll.





1. Dürfen Mitarbeitende eigenmächtig KI-Tools verwenden?

Was für viele früher die Google-Suche war, ist heute der Chat mit einer KI. ChatGPT und Co. stehen jedem zur Verfügung und sind heutzutage kaum noch wegzudenken. Eine neue Formel für Excel? Die KI hat eine parat. Eine neue Marketing-Idee? Die KI gibt kreative Anregungen. Ein schwieriges Kundengespräch? Die KI unterbreitet Vorschläge zur Gesprächsführung. So gerne und gut KI im Arbeitsalltag unterstützen kann, stellt sich die Frage, ob Mitarbeitende so einfach auf KI-Tools zugreifen dürfen.

Wird KI vom Arbeitgeber bereitgestellt, erübrigt sich diese Frage natürlich. Was ist jedoch, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden keine KI-Tools zur Verfügung stellt und es auch sonst keine Vorgaben des Arbeitgebers hierzu gibt? Dürfen die Mitarbeitenden dann dennoch eigenmächtig auf KI zurückgreifen?

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Höchstpersönlichkeit (vgl. § 613 S. 1 BGB). Danach haben Mitarbeitende ihre Dienste im Zweifel in Person zu leisten und dürfen die Dienste nicht auf Dritte übertragen (vgl. ErfK/Greiner BGB § 613 Rn. 2). Entscheidend ist daher, ob die KI als „Dritter“ angesehen wird und der Mitarbeitende bei einem Einsatz von KI seine Arbeitsleistung nicht mehr persönlich erbringt oder ob es sich bei der KI nur um ein Hilfsmittel handelt, das der Mitarbeitende ohne Weiteres einsetzen kann.

Solange der KI keine eigene Rechtspersönlichkeit zugesprochen wird, könnte man bereits mit dem Argument der fehlenden Rechtspersönlichkeit eine Übertragung der Arbeitsleistung auf einen Dritten verneinen (so Kalbfus/Schöberle ArbRAktuell 2023, 251; Gerlach/Straßer ArbRAktuell 2024, 473). In der Literatur werden jedoch auch differenzierte Ansichten vertreten. Nach einer Ansicht soll danach unterschieden werden, ob sich Mitarbeitende ein komplett fertiges Arbeitsprodukt erstellen lassen und dieses unverändert als ihre eigene Arbeitsleistung ausgeben, oder ob die KI lediglich für Hilfs- und Vorbereitungstätigkeiten eingesetzt wird (vgl. Lang/Schwab LTZ 2025, 28). Lediglich im zuletzt genannten Fall wäre der Grundsatz der Höchstpersönlichkeit eingehalten.

Nach einer weiteren Ansicht soll die Höchstpersönlichkeit immer dann gewahrt sein, wenn der KI-basierte Datenverarbeitungsprozess einer menschlichen Entscheidungsfindung zugeführt wird, also ein hinreichender menschlicher Einfluss sichergestellt wird (vgl. Frank/Heine NZA 2023, 935). Letztgenannte Auffassung ist vorzugswürdig. Anstatt auf den Umfang der KI-Tätigkeit abzustellen, erscheint es naheliegender, auf den Umfang und die Intensität der menschlichen Tätigkeit abzustellen.

In der Praxis wird es sich in den meisten Fällen um eine höchstpersönliche Arbeitsleistung handeln, wenn Mitarbeitende frei verfügbare KI-Tools wie ChatGPT verwenden. Auch wenn ChatGPT beeindruckende Ergebnisse liefert, ist meistens immer noch eine menschliche Überarbeitung erforderlich.

Selbstredend müssen Mitarbeitende bei der Nutzung von externen KI-Tools ganz genau darauf achten, mit welchen Daten sie die KI füttern. Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen dürfen nicht mit der KI geteilt werden. Dies sollte Anlass genug sein, dass Arbeitgeber, auch wenn sie keine eigenen KI-Tools implementieren, die Mitarbeitenden im Hinblick auf den richtigen Umgang mit KI sensibilisieren und entsprechend schulen.

2. Müssen Mitarbeitende KI-Tools verwenden?

Auch wenn viele Menschen gerne auf KI-Tools zurückgreifen, gibt es auch solche, die einen großen Bogen um KI machen. Welche Rechte haben diese nun, wenn ihr Arbeitgeber KI im Unternehmen implementiert und sie angewiesen werden, mit dieser zu arbeiten?

Das arbeitsvertragliche Direktionsrecht (vgl. § 106 GewO) erlaubt es dem Arbeitgeber, die Einzelheiten der vom Mitarbeitenden zu erbringenden Leistungen einseitig zu bestimmen, soweit diese im Arbeitsvertrag nicht anderweitig geregelt sind (vgl. BAG v. 5. Juni 2003 – 6 AZR 237/02, BeckRS 2003, 30370448). Dies umfasst auch die Entscheidung, welche Arbeitsmittel und Technologien vom Mitarbeitenden eingesetzt werden. Der Arbeitgeber kann daher grundsätzlich auch die Verwendung von KI einseitig anordnen, auch wenn Mitarbeitende dem kritisch gegenüberstehen (vgl. BeckOGK/Maschmann GewO § 106 Rn. 113.1; Kalbfus/Schöberle ArbRAktuell 2023, 251; Lemke Datenschutz XI. 151) (zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats siehe unten Ziffer 4).

Man kann noch einen Schritt weitergehen und die Auffassung vertreten, dass der Arbeitgeber in Einzelfällen sogar die Pflicht hat, KI-Tools im Unternehmen einzusetzen. Zwar kann die Unternehmensleitung grundsätzlich frei entscheiden, ob und wie KI eingesetzt wird. Eine Ausnahme kann sich aber dann ergeben, wenn KI in bestimmten Bereichen so effizient eingesetzt wird und so gut verfügbar ist, dass sie als aktueller Stand der Technik angesehen wird und Unternehmensleitungen darauf zurückgreifen müssen, um dem Sorgfaltsmaßstab, der im Verkehr erwartet werden kann, gerecht zu werden (vgl. MüKoAktG/Spindler AktG § 93 Rn. 56; Chibanguza/Kuß/Steege KI-Hdb/Dieckmann 2. Teil: § 5 I. Rn. 35; Sattler BB 2018, 2243; Langheld/Haagen NZG 2023, 1535). Aktuell wird dieser Stand noch nicht erreicht sein. Aber wenn eines sicher ist, dann, dass sich die Welt in Zeiten von KI rasend schnell ändert. Unternehmensleitungen sind daher angehalten, die verfügbaren Techniken aufmerksam zu beobachten.

Die arbeitsrechtlichen Freiheiten des Arbeitgebers sind natürlich durch die datenschutzrechtlichen Vorgaben begrenzt. KI-Tools verarbeiten im hohen Maße Daten und oft sind dabei auch personenbezogene Daten von Mitarbeitenden betroffen. Datenschutzrechtliche Prüfungen sind daher unerlässlich. Je nach Art der betroffenen Daten, der Intensität der Verarbeitung, den Zugriffsmöglichkeiten, dem Zweck der Verarbeitung etc., kann es erforderlich sein, die Einwilligung der betroffenen Mitarbeitenden einzuholen.

3. Kann der Arbeitgeber sein Weisungsrecht auf eine KI übertragen?

Ein differenzierter Blick ist notwendig, wenn der Arbeitgeber KI einsetzen möchte, die wiederum selbst autonome Weisungen an Mitarbeitende erteilen soll. Die DSGVO be-

sagt, dass Personen das Recht haben, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt (vgl. Art. 22 Abs. 1 DSGVO). Während der Ausspruch einer Abmahnung oder Kündigung unstreitig eine solche „Entscheidung mit rechtlicher Wirkung“ darstellt (und damit nicht von einer KI ausgesprochen werden darf), ist es in der Literatur umstritten, ob die Ausübung des Weisungsrechts auch erfasst ist und damit nicht ohne Weiteres auf eine KI übertragbar ist.

Zum Teil wird vertreten, dass durch die Weisung die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitspflicht lediglich konkretisiert wird und dass deshalb keine „Entscheidung mit rechtlicher Wirkung“ vorliegt. Daher wäre die Ausübung des Weisungsrechts durch eine KI nur dann unzulässig, wenn Mitarbeitende durch die Entscheidung erheblich beeinträchtigt werden, wie zum Beispiel bei der Anordnung von Überstunden oder einer Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (vgl. Ebers/Quarch Rechtshandbuch ChatGPT/Batista §18 Rn. 43; Lang/Reinbach NZA 2023, 1273).

Nach anderer Ansicht stellen Weisungen sehr wohl „Entscheidungen mit rechtlicher Wirkung“ dar, da der Arbeitgeber mit der Weisung verbindlich festlegt, welche individuelle Arbeitsleistung der Mitarbeitende erbringen soll (vgl. Frank/Heine NZA 2023, 935; Ebers/Heinze/Krügel/Steinrötter KI § 8 Rn. 34). Diese Ansicht hat zur Konsequenz, dass eine Weisung mittels KI nur dann zulässig wäre, wenn sie unter einen gesetzlichen Ausnahmebestand fällt. In Betracht kommt hierbei insbesondere Art. 22 Abs. 2 Buchst. a DSGVO, nach dem automatisierte Entscheidungen zulässig sind, wenn sie für den Abschluss oder die Erfüllung des Arbeitsvertrags erforderlich sind.

Bei der Frage der Erforderlichkeit kann es sicherlich nicht – wie sonst – alleine darauf ankommen, ob es ein milderes, gleich wirksames Mittel als den Einsatz der KI gibt. Denn die Antwort wäre im Zweifel immer ja, eine menschliche Entscheidung. Es sollte nach hier vertretener Ansicht vielmehr danach gefragt werden, wie intensiv sich die Weisung auf das Arbeitsleben des Mitarbeitenden auswirkt. Einfache Weisungen im normalen Arbeitsalltag (z.B. Zuteilung von Arbeitsaufgaben) dürften daher zulässigerweise mithilfe KI ausgeübt werden. Unzulässig wären dagegen über den normalen Arbeitsalltag hinausgehende Weisungen, wie Versetzungen an andere Standorte oder in andere Arbeitsbereiche, oder Weisungen, die den beruflichen Status des Mitarbeitenden betreffen oder sich auf seine private Lebenssituation erheblich auswirken.

Können Weisungen zulässigerweise von einer KI erteilt werden, muss die KI so programmiert sein, dass die Weisung billigem Ermessen entspricht (vgl. § 106 S. 1 GewO, § 315 I BGB). Es müssen also die berechtigten Belange der Mitarbeitenden nach den Umständen des Einzelfalls angemessen berücksichtigt werden (vgl. Lang/Reinbach NZA 2023, 1273 Kalbfus/Schöberle ArbRAktuell 2023, 251). Unternehmen sollten ihre KI-Tools daher sorgfältig programmieren und regelmäßig überprüfen.

4. Welche Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestehen beim Einsatz von KI?

Wenn man an die Einführung von KI denkt, könnte man meinen, dass in jedem Fall ein umfangreiches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Das ist aber nicht so. Die KI ändert zwar grundlegend die Technik, nicht aber die Beteiligungsrechte. Bei jedem KI-Tool muss der Arbeitgeber daher individuell prüfen, ob und, wenn ja, welche Beteiligungsrechte bestehen.

Im Betriebsverfassungsgesetz wird die KI an einigen Stellen explizit erwähnt. So hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von KI rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten (vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). An anderer Stelle ist geregelt, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich gilt, wenn der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss (vgl. § 80 Abs. 3 BetrVG). Ein explizites Mitbestimmungsrecht gibt es auch: So muss der Betriebsrat Personalauswahlrichtlinien, bei deren Aufstellung KI zum Einsatz kommt, zustimmen (vgl. § 95 Abs. 2a BetrVG).

Ansonsten verbleibt es bei den bekannten Mitbestimmungsrechten. Da die KI höchst unterschiedlich eingesetzt werden kann, verbietet sich hier eine abschließende Aufzählung. In Betracht kommt aber natürlich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn die KI dazu geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitenden zu überwachen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Klassische Beispiele sind KI-Tools, die die Arbeitszeit erfassen, die Produktivität messen oder Bewerberdaten auswerten.

Eine interessante Entscheidung zum Bestehen von Mitbestimmungsrechten gibt es vom Arbeitsgericht Hamburg aus dem Jahr 2024 (vgl. ArbG Hamburg v. 16. Januar 2024 – 24 BVGa 1/24, BeckRS 2024, 547). Eine Arbeitgeberin wollte nicht auf die Fähigkeiten von ChatGPT verzichten und ermutigte ihre Mitarbeitenden dazu, ChatGPT

zu nutzen. Dazu veröffentlichte sie in ihrem Intranet Guidelines und ein entsprechendes Nutzungshandbuch. ChatGPT wurde dabei nicht auf den unternehmenseigenen Computersystemen gespeichert, sondern die Nutzung erfolgte mittels Webbrowser. Die Mitarbeitenden mussten zudem eigene private Accounts anlegen. Dienstliche Accounts wurden von der Arbeitgeberin nicht bereitgestellt. Sofern die Nutzung Kosten verursachte, mussten diese die Mitarbeitenden tragen. Den Mitarbeitenden war es freigestellt, ob sie ChatGPT nutzen und die Arbeitgeberin hatte keine Informationen darüber, wer einen Account eingerichtet hatte, wann, in welchem Zusammenhang und wie lange ChatGPT genutzt wurde und welche Informationen mit ChatGPT geteilt wurden.

Der Betriebsrat machte im einstweiligen Rechtsschutz geltend, seine Mitbestimmungsrechte aus § 86 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG seien durch das eigenmächtige Vorgehen der Arbeitgeberin verletzt.

Das Arbeitsgericht Hamburg lehnte sämtliche vom Betriebsrat geltend gemachten Mitbestimmungsrechte ab. Interessant sind hier vor allem die Ausführungen zum Mitbestimmungsrecht gemäß § 86 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Das Arbeitsgericht verneinte das Vorliegen einer technischen Einrichtung, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeitenden zu überwachen. Für das Arbeitsgericht war entscheidend, dass die Mitarbeitenden ihre eigenen Accounts verwendeten und die Arbeitgeberin keine Informationen dazu hatte, wann welcher Mitarbeitende wie lange und mit welchem Anliegen ChatGPT genutzt hatte. Der Arbeitgeberin lagen daher weder die KI generierten Arbeitsergebnisse vor noch die entsprechenden Datensätze. Selbst wenn eine technische Einrichtung vorliegen würde, so das Arbeitsgericht Hamburg, führe diese zu keinem Überwachungsdruck durch die Arbeitgeberin. Anders sei die Situation nur dann, wenn der Arbeitgeberin die Nutzungsdaten tatsächlich vorliegen würden, was im konkreten Fall jedoch nicht gegeben war. Lediglich der Browser selbst, über den ChatGPT angesteuert wurde, stellte nach Ansicht des Arbeitsgerichts Hamburg eine technische Überwachungseinrichtung dar. Da hierzu aber bereits eine Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, war das Mitbestimmungsrecht verbraucht.

Das Erfreuliche an der Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg ist die Aussage, dass keine Eignung zur Überwachung besteht (und damit kein Mitbestimmungsrecht nach § 86 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), wenn ein Arbeitgeber rein faktisch keinen Zugriff auf die Daten hat. Dies ist aber nicht nur erfreulich, sondern auch erstaunlich, hat doch das BAG entschieden – wenn auch kritisiert –, dass es für die Mitbestimmung nach Nr. 6

unerheblich sei, ob der Arbeitgeber selbst Zugriff auf die erfassten Daten haben kann (vgl. BAG v. 27. Januar 2004 – 1 ABR 7/03, NZA 2004, 556; zur Kritik siehe BeckOGK/Ludwig BetrVG § 87 Rn. 708).

Auch wenn die Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg in Literatur und Praxis begrüßt wurde (vgl. Zöllner, NZA 2024, 386; Schäfer/Schnabel/Runkowski, NZA-RR 2024, 281), ist jedoch eines zu bedenken: Wenn Mitarbeitende fachliche Fragen an ChatGPT stellen, wie zum Beispiel zu Produktverbesserungen oder Marketingkonzepten, ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg ohne Weiteres zu begrüßen. Wenn allerdings Mitarbeitende aus der Personalabteilung mit ChatGPT arbeiten, besteht ein anderes Überwachungspotenzial. Denn diese können zum Beispiel auf die Idee kommen, ChatGPT mit Arbeitszeiten von Mitarbeitenden zu füttern und nach Mustern für Arbeitszeitverstöße zu fragen. Dass hierdurch ein anderes Überwachungspotenzial entsteht, liegt auf der Hand. Es ist daher abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung in dieser Hinsicht weiterentwickelt.

Fazit

Die hier aufgeworfenen Fragen stellen nur einen sehr kleinen Ausschnitt aus den arbeitsrechtlichen Fragen beim Umgang mit KI dar. Arbeitgeber sind gut beraten, die Einführung von KI-Tools transparent zu gestalten, gut zu planen und die Mitarbeitenden umfassend zu schulen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Potenziale der KI genutzt werden, ohne die Rechte der Beschäftigten zu beeinträchtigen.

ARTIKEL TEILEN



ANZEIGE

KANZLEIPROFIL