OLIVER MICHAELIS

1. AUFLAGE

KI-COMPLIANCE

im Arbeitsverhältnis

Praxishandbuch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Mit Fällen, Lösungen und Arbeitshilfen

WISSEN.
PRAXIS.
ZUKUNFT.

m!

Oliver Michaelis

KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Praxishandbuch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Mit Fällen, Lösungen und Arbeitshilfen

m!

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über https://dnb.dnb.de abrufbar.

Oliver Michaelis, LL.M. EuR, LL.M. oec. mult., LL.M. mult., Studium der Rechtswissenschaft in Leipzig und Köln sowie der Betriebswirtschaftslehre in Potsdam und Bonn. Zusätzlich zahlreiche weitere Master-Abschlüsse.

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0451-9569

Das Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich durch das Urheberrechtsgesetz gestattet ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Rechteinhabers. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung in elektronischen Systemen. Die Abbildungen sind eigene didaktische Darstellungen des Autors. Soweit sie auf fremden Erkenntnissen oder Modellen beruhen, ist die Grundlage bei der jeweiligen Abbildung genannt.
Die Nutzung des Werkes oder einzelner Teile zum Training, zur Entwicklung oder zur Verbesserung von Systemen künstlicher Intelligenz, insbesondere generativer KI-Systeme, sowie zum Text und Data Mining ist ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung des Rechteinhabers untersagt. Der Rechteinhaber behält sich diese Nutzungen gemäß § 44b Abs. 3 UrhG ausdrücklich vor. Gesetzlich zulässige Nutzungen, insbesondere Zitate zu wissenschaftlichen Zwecken, bleiben unberührt.

© 2026 m! – Michaelis Verlag Köln und Düsseldorf

E-Mail	info@michaelis-verlag.com
Internet	www.michaelis-verlag.com
Ausgabe	1. Auflage 2026
Stand	15. November 2026
Satz und Gestaltung	m! – Michaelis Verlag, Köln und Düsseldorf

Sprache	Ausgabe	ISBN
Deutsch	Softcover	978-3-86463-148-1
Deutsch	E-Book	978-3-86463-149-8
Englisch	E-Book	978-3-86463-150-4
Spanisch	E-Book	978-3-86463-151-1
Italienisch	E-Book	978-3-86463-152-8

Vorwort



Der Einsatz von KI im Arbeitsverhältnis verbindet technische Möglichkeiten mit Entscheidungen über Menschen, Informationen und Verantwortung.

Ein Arbeitgeber möchte Arbeitsabläufe verbessern. Ein Arbeitnehmer benötigt klare Vorgaben und muss die eigenen Rechte und Pflichten erkennen können. Für einen Betriebsrat stellen sich Fragen der Information, Beratung und Mitbestimmung. Oft betreffen diese Perspektiven denselben Vorgang, aber unterschiedliche rechtliche Probleme.

Dieses Buch untersucht die rechtlichen Anforderungen an konkreten betrieblichen Situationen. Die Kapitel führen von den Grundlagen der KI-Regulierung über Datenverwendung, Personalentscheidungen und die tägliche Arbeit bis zu Schutzrechten, Verträgen und Konflikten. Ausführliche Fälle werden aus den jeweils einschlägigen Perspektiven betrachtet. Gemeinsame Grundlagen werden zunächst zusammengeführt; anschließend werden die unterschiedlichen Positionen und Handlungsmöglichkeiten erläutert.

Das Ziel ist eine verständliche und zugleich juristisch nachvollziehbare Darstellung. Ein Systemergebnis ersetzt keine rechtliche Prüfung. Ebenso wenig genügt eine allgemeine Formel wie „Der Mensch entscheidet“, wenn der tatsächliche Arbeitsablauf etwas anderes bewirkt. Deshalb benennen die Fälle die entscheidenden Tatsachen, verändern einzelne Merkmale in Varianten und zeigen, welche Bedeutung diese Änderungen für das Ergebnis haben.

Die Fälle und Unternehmen sind fiktiv. Sie dienen dazu, rechtliche Fragen unter festgelegten Voraussetzungen zu untersuchen. Eine Lösung lässt sich auf einen anderen Vorgang nur übertragen, wenn dessen rechtlich maßgebliche Merkmale übereinstimmen. Bei offenen Fragen werden die Unsicherheit und die für eine Entscheidung bedeutsamen Gesichtspunkte erläutert. Die abschließenden Arbeitshilfen unterstützen die Übertragung auf den betrieblichen Alltag.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Die Darstellung berücksichtigt den Rechtsstand vom 15. November 2026. Gerade bei der KI-Regulierung sind geltende Vorschriften, ihre zeitliche Anwendbarkeit und laufende Änderungsvorhaben auseinanderzuhalten. Die Kapitel verwenden die für ihre Aussagen geprüften amtlichen Quellen und nachvollziehbare gerichtliche Fundstellen. Internetnachweise sind im Quellenverzeichnis zusammengestellt.

Düsseldorf, am 15. November 2026

Oliver Michaelis

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Ihr Weg durch das Buch

Das Buch begleitet den KI-Einsatz im Arbeitsverhältnis von der ersten Planung bis zur Klärung eines Konflikts. Beginnen Sie bei Ihrer konkreten Frage. Die Kapitelübersicht zeigt den Standort im Buch; die Schwerpunkttabelle nennt den Nutzen des jeweiligen Kapitels.

Ein Fall – mehrere Perspektiven

Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachten dieselben Tatsachen aus unterschiedlichen rechtlichen Positionen. Deshalb erläutern die Fälle für beide Seiten, welche Informationen fehlen, welche Prüfung erforderlich ist und welche nächsten Schritte in Betracht kommen. Die Beteiligung des Betriebsrats wird dort einbezogen, wo die konkrete Funktion der Anwendung dies verlangt.

Mit Fällen und Hinweisen arbeiten

Lesen Sie zunächst den Sachverhalt und beantworten Sie die Fallfrage selbst. Vergleichen Sie anschließend Ihre Überlegungen mit den Lösungen. Die Varianten zeigen, welche Veränderung des Sachverhalts eine andere Bewertung erfordert. Praxishinweise enthalten Empfehlungen für die Organisation oder das eigene Vorgehen; ihre Verbindlichkeit richtet sich nach der jeweils erläuterten Rechtsgrundlage.

Die Fußnoten führen zu den einschlägigen Vorschriften, gerichtlichen Entscheidungen und Literaturstellen. Schaubilder verdeutlichen Zusammenhänge und ersetzen die erläuterten Voraussetzungen nicht. Glossar, Fallverzeichnis und Stichwortverzeichnis ermöglichen den gezielten Wiedereinstieg.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Gesetzliche Anforderung, betriebliche Festlegung und Empfehlung werden im Buch unterschieden. Eine gesetzliche Anforderung gilt unter den jeweils erläuterten Voraussetzungen. Eine betriebliche Festlegung beschreibt eine für den konkreten Einsatz gewählte Regel; ihr Rechtsgrund und ihre Grenzen sind gesondert zu prüfen. Eine Empfehlung benennt ein zweckmäßiges Vorgehen, ohne damit eine zusätzliche gesetzliche Pflicht zu behaupten.

Die ausgefüllten Schreiben und Vertragsbausteine beruhen auf den bezeichneten Lehrfällen. Kommentare erläutern, welche Tatsachen übernommen werden dürfen und welche Angaben vor einer Verwendung neu zu prüfen sind. Die Fallakte der Hansewerk Komponenten GmbH verbindet Beschaffung, Schaden, Untersuchung und erneute Freigabe über mehrere Kapitel.

Die Ansichtskästen benennen den jeweiligen Standpunkt ausdrücklich. In diesen Kästen und den entsprechend bezeichneten Schaubildern steht Blau für den Arbeitgeber, Grün für den Arbeitnehmer und Violett für den Betriebsrat. Weitere Beteiligte werden im Kasten bezeichnet. Einfarbige Schaubilder zeigen allgemeine Zusammenhänge; ihre Beschriftungen benennen die beteiligten Rollen. Die ausgeschriebenen Überschriften und die Kürzel **AG**, **AN** und BR erhalten die Zuordnung auch im Schwarz-Weiß-Druck. In den Schaubildern haben Felder des Arbeitgebers (**AG**) einen durchgezogenen Rahmen, Felder des Arbeitnehmers (**AN**) einen gestrichelten Rahmen und Felder des Betriebsrats (BR) einen gepunkteten Rahmen.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Inhaltsverzeichnis

Vorwort III

Ihr Weg durch das Buch V

Ein Fall – mehrere Perspektiven V

Mit Fällen und Hinweisen arbeiten V

1. KI im Betrieb verstehen 1

1.1 Vom Werkzeug zur betrieblichen Entscheidung 1

1.2 Was ein KI-System rechtlich kennzeichnet 3

1.2.1 Praxisfall: Zwei Programme prüfen dieselbe Reisekostenabrechnung 4

1.3 Modell, Anwendung und eingebundene Daten 6

1.4 Die Zweckbestimmung und der tatsächliche Einsatz 8

1.5 Wer handelt: Unternehmen, Dienstleister und Arbeitnehmer 11

1.5.1 Praxisfall: Der privat bezahlte Assistent im betrieblichen Auftrag 13

1.6 Fachliche Zuverlässigkeit am Arbeitsvorgang prüfen 17

1.7 Mehrere Rechtsgebiete, mehrere Prüfungsfragen 19

1.8 Fall 1: Der Assistent im Kundenservice 20

1.8.1 Die Arbeitgeberperspektive im Fall 21

1.8.2 Die Arbeitnehmerperspektive im Fall 23

1.8.3 Die Betriebsratsperspektive und die Fallvarianten 24

1.9 Zusammenfassung 25

2. KI-Verordnung und Risikoprüfung 27

2.1 Entstehung und Regelungsansatz 27

2.2 Inkrafttreten, Geltungsbeginn und Rechtsstand 29

2.3 Bestandsanlagen und nachträgliche Veränderungen 32

2.4 Anwendungsbereich und verantwortliche Akteure 34

2.5 Verbotene Praktiken zuerst prüfen 36

2.6 Hochrisikosysteme im Arbeitsverhältnis 38

2.6.1 Praxisfall: Der Dienstplan wird aus persönlichen Zuverlässigkeitswerten erstellt 40

2.7 Die Ausnahme für eng begrenzte Aufgaben 42

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

2.8 Was der Arbeitgeber vom Anbieter eines Hochrisikosystems benötigt 45
2.9 Die besonderen Betreiberpflichten für den betrieblichen Einsatz 48
2.10 Transparenzpflichten auch außerhalb der Hochrisikokategorien ...51
2.10.1 Praxisfall: Ein Personalchatbot tritt als menschlicher Kollege auf 53
2.11 KI-Kompetenz nach der Änderung von 2026 55
2.12 Besondere Daten für die Prüfung von Verzerrungen 56
2.13 Nachweise, Aufsicht und Grenzen pauschaler Zusagen....58
2.14 Fall 2: Die geplante Rangfolge im Bewerbungsverfahren 59
2.14.1 Arbeitgeber: Einstufung und Voraussetzungen der Einführung....60
2.14.2 Bewerber: Fehler der Bewertung und eigene Handlungsmöglichkeiten....63
2.14.3 Betriebsrat: Auswahlregeln und Arbeitsablauf 64
2.14.4 Varianten: Dateiprüfung, altes System und eigene Zweckänderung 65
2.15 Fall 3: Die Emotionsanalyse im Servicecenter 66
2.15.1 Arbeitgeber: Ein Verbot lässt sich nicht durch eine Fristverschiebung umgehen 67
2.15.2 Arbeitnehmer: Gegenstand und Folgen der Ablehnung....68
2.15.3 Betriebsrat: Überwachung und Gestaltung zulässiger Alternativen 70
2.15.4 Varianten: Sprachinhalt, Ermüdung und bloße Gesichtserkennung 71
2.16 Das begründete Ergebnis der Risikoprüfung 73
2.17 Zusammenfassung 74

3. Beschäftigtendaten und externe KI-Dienste 75
3.1 Der betriebliche Datenfluss als Ausgangspunkt 75
3.1.1 Personenbezug in Eingaben, Dokumenten und Ausgaben....77
3.1.2 Zwecke bestimmen und Verarbeitungsschritte trennen 79
3.2 Rechtsgrundlagen im Beschäftigungsverhältnis 81
3.2.1 Die begrenzte Tragfähigkeit des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG....81
3.2.2 Vertragserfüllung, gesetzliche Pflicht und berechtigtes Interesse 83
3.2.3 Einwilligung als echte Wahlentscheidung....85

3.2.4 Gesundheitsdaten und andere besonders geschützte Informationen 88
3.2.5 Praxisfall: Die Übersetzung eines ärztlichen Schreibens 91
3.2.6 Kollektivvereinbarungen konkretisieren den Schutz 93
3.3 Der externe Anbieter und die datenschutzrechtliche Rolle 94
3.3.1 Der Vertrag über die Auftragsverarbeitung 96
3.3.2 Training, Wissenszugriff und Protokolle unterscheiden 98
3.4 Drittlandübermittlungen gesondert absichern 100
3.5 Transparenz und Betroffenenrechte praktisch erfüllen 105
3.6 Technische Gestaltung und Folgenabschätzung 109
3.6.1 Praxisfall: Ein Suchassistent findet die vertrauliche Gehaltsliste 114
3.7 Fall: Gesprächsnotizen im privaten Textassistenten 116
3.7.1 Gemeinsame rechtliche Ausgangspunkte des Falls 117
3.7.2 Handlungsoptionen des Arbeitgebers 119
3.7.3 Handlungsoptionen des betroffenen Arbeitnehmers 120
3.7.4 Handlungsoptionen des Betriebsrats und entscheidende Varianten 122
3.8 Fall: Gelöschte Quelldatei im betrieblichen Suchassistenten 123
3.9 Zusammenfassung 124

4. Leistungsbewertung und Verhaltenskontrolle 127
4.1 Von der Arbeitsorganisation zur Bewertung des Arbeitnehmers 127
4.2 Was eine Kennzahl aussagt und was sie offenlässt 129
4.2.1 Durchgerechnet: Fallzahl, Aufgabenmix und verfügbare Zeit 131
4.3 Die Erlaubnis zur Kontrolle ist begrenzt 136
4.3.1 Praxisfall: Das angeblich anonyme Teamdashboard 138
4.4 Wann aus der Empfehlung eine automatisierte Entscheidung wird 143
4.4.1 Praxisfall: Der Vorgesetzte bestätigt die gestrichene Prämie ungelesen 146
4.4.2 Grenzfall: Der Prüfer liest, entscheidet aber nur innerhalb eines Korridors 148
4.5 Verständlichkeit, Auskunft und wirksame Korrektur 154
4.6 Die kollektive Sicherung der Leistungsbewertung 156
4.7 Fall: Die Produktivitätsampel im technischen Kundendienst 158

4.7.1 Arbeitgeber: den Fehler im Verfahren erkennen und begrenzen 159
4.7.2 Arbeitnehmer: Tatsachen sichern und die Entscheidung angreifen 161
4.7.3 Betriebsrat und Varianten: welche Änderung das Ergebnis verändert 163
4.8 Sicherungen vor und während des Betriebs 164
4.9 Zusammenfassung 166

5. Stellenausschreibung und Bewerberauswahl 169
5.1 Die Auswahlentscheidung beginnt vor der ersten Bewerbung 169
5.2 Anforderungsprofil und Ausschreibung 171
5.3 Verbreitung der Anzeige und Zugang zum Verfahren 173
5.4 Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung 175
5.4.1 Praxisfall Das erfundene Höchstalter im Auswahlauftrag 176
5.5 Was ein Eignungswert tatsächlich aussagt 179
5.5.1 Grenzfall: Altersverdacht bei dokumentierten fachlichen Auswahlgründen 180
5.6 Menschliche Prüfung muss eine Entscheidung ermöglichen 184
5.7 Nachweise, Erklärungen und der Umgang mit Fehlern 185
5.8 Beteiligung des Betriebsrats und besondere Bewerberrechte 187
5.8.1 Praxisfall Die unterbliebene Einladung beim öffentlichen Arbeitgeber 188
5.9 Fall: Ein passender Lebenslauf fällt unter die Schwelle 191
5.10 Videointerview, Stimme und vermeintliche Persönlichkeit 194
5.11 Wenn der Bewerber selbst KI verwendet 195
5.12 Rechtsfolgen und angemessene Reaktion des Arbeitgebers 197
5.13 Aufbewahrung ohne Schattenakte 199
5.14 Ein Vergleichstest muss das Auswahlverfahren abbilden 200
5.15 Eine geänderte Ausschreibung verlangt neue Maßstäbe 201
5.16 Zusammenfassung 202

6. Arbeit mit KI und Qualifizierung 205
6.1 Ein neues Arbeitsmittel verändert Pflichten und Abläufe 205
6.2 Das Weisungsrecht als Ausgangspunkt 207
6.3 Billiges Ermessen verlangt eine konkrete Abwägung 208

6.4 Erlaubnis, Pflicht und Verbot sind unterschiedliche Regeln 210
6.5 Private Konten und eigene Geräte 211
6.6 Persönliche Arbeit trotz technischer Unterstützung 213
6.7 Die Kontrolle des Ergebnisses ist eine organisierte Aufgabe.....215
6.8 Fehler melden und die Bearbeitung anhalten 216
6.9 Arbeitszeit, Erprobung und ausgefallene Systeme 218
6.10 Produktivitätsziele nach der Einführung 220
6.11 KI-Kompetenz nach der Änderung von 2026 221
6.11.1 Drei Ebenen einer konkreten Einweisung 222
6.12 Den Qualifizierungsbedarf nach Aufgaben bestimmen 224
6.13 Unterstützung praktisch wirksam gestalten.....225
6.14 Teilnahmepflicht und Mitwirkung des Arbeitnehmers.....227
6.15 Kosten und Zeit von Fortbildungen.....228
6.15.1 Praxisfall Der verpflichtende Abendkurs nach dem Arbeitstag.....229
6.16 Gleicher Zugang zu Qualifizierung 231
6.16.1 Praxisfall Der Teilzeitbeschäftigte soll ohne Schulung mithalten 232
6.17 Betriebsrat: Bedarf, Einführung und Durchführung 236
6.18 Lernnachweise ohne unverhältnismäßige Leistungsakte 237
6.19 Fall: Die verpflichtende Assistenz im Kundenservice.....239
6.20 Arbeitsschutz und kognitive Belastung.....242
6.21 Veränderte Tätigkeiten rechtzeitig besprechen.....244
6.22 Qualifizierung und Beschäftigungssicherung 245
6.23 Fall: Vom manuellen Prüfer zum Bearbeiter von Ausnahmefällen.....246
6.24 Externe Weiterbildung und übertragbare Fähigkeiten.....250
6.25 Veränderungen des Systems verlangen neue Entscheidungen ..251
6.26 Besondere Aufsicht ist eine eigene Aufgabe.....252
6.27 Zusammenfassung 253

7. Arbeitsergebnisse und Schutzrechte 255
7.1 Drei Fragen an jedes Arbeitsergebnis 255
7.2 Menschliche Gestaltung bei maschineller Unterstützung.....258
7.2.1 Grenzfall: Vom ausgewählten KI-Bild zur menschlichen Gesamtkomposition 261

7.3 Arbeitnehmerwerke und Rechte des Arbeitgebers 266
7.3.1 Praxisfall Die interne Anleitung soll ins eigene Portfolio 269
7.4 Fall: Die Produktkampagne der Falkwerk GmbH 271
7.5 Vorlagen, Unternehmenswissen und Text und Data Mining 276
7.6 Programme und generierte Codebestandteile 282
7.6.1 Praxisfall Privater Programmcode wird zum betrieblichen KI-Werkzeug 284
7.7 Anbieterbedingungen und gewerbliche Schutzrechte 286
7.8 Nachweis, Freigabe und Umgang mit Konflikten 289
7.9 Zusammenfassung 292

8. Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen 293
8.1 Vertraulichkeit als Voraussetzung betrieblicher KI-Nutzung 293
8.2 Welche Informationen sind Geschäftsgeheimnisse? 295
8.2.1 Praxisfall Der neue Mitarbeiter bringt die alte Wissenssammlung mit 298
8.3 Angemessene Schutzmaßnahmen im Arbeitsablauf 300
8.4 Fall: Die vertrauliche Angebotskalkulation 304
8.5 Erlaubte Verwendung und Grenzen der Geheimhaltung 310
8.5.1 Praxisfall Die vertraulichen Belege für eine interne Meldung 312
8.6 Fremdes Wissen in Ausgaben und Wissensbeständen 314
8.7 Vorfälle aufklären und Rechtsfolgen begrenzen 317
8.8 Zusammenfassung 321

9. Beschaffung und Vertragsgestaltung 323
9.1 Der Beschaffungsfall: ein Vertrag, mehrere betriebliche Zwecke 323
9.2 Vom Arbeitsprozess zur geschuldeten Leistung 324
9.3 Welcher Vertragstyp passt? 326
9.4 Vertragsunterlagen, Rangfolge und Zusagen 329
9.4.1 Klauselvergleich: Funktionsänderung und überprüfbare Quellen 330
9.4.2 Klauselvergleich: Mängelrechte und Haftung trotz menschlicher Prüfung 332
9.4.3 Klauselvergleich: Trainingsnutzung und abgegrenzte Datenverarbeitung 335
9.5 Regulatorische Rollen und zeitliche Vertragsplanung 337

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

9.6 Datenverarbeitung als verbindliche Leistungsgrenze.....339
9.6.1 Praxisfall: Der günstige Tarif erlaubt ein neues Training.....341
9.7 Vertraulichkeit und Rechte an Arbeitsergebnissen 344
9.8 Qualität, menschliche Prüfung und nachweisbare Fehler.....345
9.8.1 Praxisfall: Nach dem Update fehlen die Quellen.....346
9.9 Änderungen, Verfügbarkeit und Fortführung.....350
9.10 Haftungsregeln und Freistellungen verhandeln.....352
9.11 Vertragsende und Wechsel ermöglichen 353
9.12 Arbeitsvertrag und private Abonnements 354
9.13 Lösung des Beschaffungsfalls.....355
9.14 Zusammenfassung 357

10. Verantwortung und Haftung 359
10.1 Der Haftungsfall: ein falsches Angebot mit mehreren Ursachen .359
10.2 Verantwortung ist nicht gleich Schadensersatz.....360
10.3 Die geschuldete Sorgfalt bestimmen.....362
10.3.1 Praxisfall: Die täuschend echte Zahlungsanweisung.....363
10.4 Die Haftung des Arbeitgebers gegenüber Vertragspartnern.....366
10.5 Deliktische Ansprüche und Schäden außenstehender Personen 367
10.6 Datenschutzrechtlicher Schadensersatz 370
10.7 Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer 372
10.7.1 Praxisfall: Der Import löscht die Kundenkontakte.....373
10.8 Innerbetrieblicher Schadensausgleich.....375
10.9 Menschliche Freigabe und mehrere Verursachungsbeiträge 378
10.10 Schaden und Schadensminderung 380
10.11 Rückgriff auf Anbieter und Versicherung.....381
10.12 Lösung des Haftungsfalls 382
10.12.1 Durchgerechnete Fortführung: Preisabstand, Schaden und Arbeitnehmerhaftung 383
10.12.2 Beweisvergleich: Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils belegen müssen.....390
10.13 Zusammenfassung 392

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

11. Pflichtverletzungen und Konfliktlösung.....395
11.1 Zwei Konflikte im selben Unternehmen.....395
11.2 Zuerst die verletzte Pflicht benennen.....396
11.3 Unerlaubter Dienst und unerlaubter Inhalt sind verschiedene Vorwürfe.....398
11.4 Fehlerhafte Ergebnisse und unterlassene Kontrolle.....399
11.5 Offenlegung, Täuschung und Arbeitszeit.....400
11.6 Rechtsverletzende Inhalte gegenüber Kollegen.....401
11.7 Sofortmaßnahmen: Risiken begrenzen, Entscheidung offenhalten.....402
11.8 Eine Untersuchung mit einem bestimmten Gegenstand.....403
11.9 Anhörung des Arbeitnehmers.....405
11.10 Protokolle, Konten und private Geräte.....407
11.11 Aussagekraft automatisierter Verdachtswerte.....408
11.12 Datenschutzverstoß und gerichtliche Beweisverwertung.....409
11.13 Anleitung, Ermahnung und Abmahnung unterscheiden.....410
11.14 Eine rechtlich tragfähige Abmahnung.....412
11.14.1 Praxisfall: Die Abmahnung nennt den falschen Upload.....413
11.15 Personalakte, Gegendarstellung und Entfernung.....415
11.16 Ordentliche Kündigung: zuerst den Schutzbereich prüfen.....418
11.17 Außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB.....419
11.18 Verdachtskündigung und nicht aufgeklärte Tatsachen.....421
11.19 Betriebsratsanhörung und weitere Schutzvoraussetzungen.....422
11.20 Wenn der Arbeitnehmer eine KI-Weisung beanstandet.....423
11.21 Beschwerden, Hinweisgeber und Schutz vor Benachteiligung.....425
11.21.1 Praxisfall: Eine berechtigte Beschwerde mit verletzender KI-Formulierung.....426
11.22 Auskunft, Berichtigung und Grenzen der Offenlegung.....428
11.23 Kündigungsschutz: Zugang, Form und kurze Fristen.....432
11.24 Beweisführung und das richtige gerichtliche Verfahren.....434
11.25 Eine Einigung muss den tatsächlichen Konflikt lösen.....436
11.26 Lösung der Fälle Weber und Vogel.....437
11.26.1 Fortgeführte Hansewerk-Fallakte: Aufklärung und Abschluss im Fall Krüger.....439
11.27 Zusammenfassung.....444

12. Betriebsrat und betriebliche Vereinbarungen 447
12.1 Beteiligung nach der betrieblichen Funktion der KI 447
12.2 Unterrichtung und Beratung müssen die Planung erreichen 449
12.3 Technische Überwachung: die tatsächlichen Funktionen entscheiden 451
12.3.1 Praxisfall: Der freiwillige Pilot mit persönlicher Bestenliste ...453
12.4 Weitere Rechte bei Arbeitsgestaltung, Bewertung und Qualifizierung 455
12.5 Örtlicher Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat 457
12.6 Was eine Betriebsvereinbarung leisten kann und was sie beachten muss 461
12.7 Fall: Ein Assistenzsystem für zwei Betriebe 464
12.7.1 Arbeitgeber: Pilot, Zuständigkeit und Verwendungsgrenzen klären 465
12.7.2 Arbeitnehmer und Betriebsrat: konkrete Rechte statt pauschaler Forderungen.....468
12.8 Konkrete Regelungsbausteine für den vereinbarten Einsatz 469
12.8.1 Klauselvergleich: Protokolle ohne verdeckte Leistungsauswertung.....472
12.8.2 Klauselvergleich: Qualifizierung und spätere Änderungen....475
12.9 Kontrolle, Meinungsverschiedenheiten und Beendigung der Vereinbarung 478
12.10 Wenn der Betriebsrat selbst KI verwendet 480
12.10.1 Praxisfall: Der Betriebsrat lässt Beschwerden automatisch zusammenfassen 482
12.11 Zusammenfassung 484

13. Einführung und laufender Betrieb 487
13.1 Von der Anschaffung zum verantworteten Einsatz 487
13.2 Den Anwendungsfall beschreiben 489
13.3 Eine verantwortliche Stelle und einen fachlichen Ansprechpartner festlegen 491
13.4 Informationen beschaffen und Aussagen des Anbieters prüfen ..493
13.5 Eine Erprobung mit aussagekräftigen Kriterien vorbereiten.....494
13.5.1 Hansewerk: ein Test mit 20 nachvollziehbaren Vorgängen ..497
13.6 Nutzer auf ihre konkrete Aufgabe vorbereiten.....503

13.7 Eine Freigabe nachvollziehbar entscheiden 504
13.7.1 Hansewerk-Fallakte: Änderungsentscheidung nach dem Rabattvorfall 505
13.7.2 Vom Nachtest zur begrenzten Freigabe bei Hansewerk 509
13.8 Den laufenden Betrieb beobachten 513
13.9 Mit Änderungen des Systems umgehen 515
13.10 Vorfälle aufklären und die Nutzung begrenzen 517
13.10.1 Praxisfall: Der falsche Empfänger am Freitagnachmittag ... 519
13.11 Fall der KI-gestützten Betrugserkennung 521
13.12 Aus dem Vorfall lernen und einen Einsatz beenden 525
13.12.1 Praxisfall: Der Zugang ist geschlossen, die Bewertungen bleiben 527
13.13 Zusammenfassung 529

Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis 531
A.1 Die Arbeitshilfen verwenden 531
A.2 Anwendungskarte für einen neuen Einsatz 531
A.3 Die Entscheidung über einen Test festhalten 533
A.4 Muster einer betrieblichen Nutzungsregel 534
A.4.1 Gegenstand und zugelassene Verwendung 535
A.4.2 Eingaben und vertrauliche Informationen 535
A.4.3 Ergebnisse prüfen und verwenden 536
A.4.4 Fehler und unerwartete Vorgänge melden 536
A.4.5 Einweisung Änderungen und Unterstützung 537
A.4.6 Verhältnis zu anderen betrieblichen Regelungen 537
A.5 Erläuterung zur Nutzungsregel 538
A.6 Fragen eines Arbeitnehmers vor der Nutzung 539
A.7 Eine Fehlerbeschreibung anfertigen 539
A.8 Eine Änderung vor dem Einsatz bewerten 540
A.9 Ein Arbeitnehmer hinterfragt eine KI-Bewertung 541
A.10 Eine betriebliche Besprechung vorbereiten 542
A.11 Den Abschluss einer Prüfung dokumentieren 543
A.12 Musterschreiben 1: Arbeitnehmer verlangt konkrete Datenauskunft zur KI-Bewertung 544
A.13 Musterschreiben 2: Arbeitgeber erteilt eine fallbezogene Auskunft 546

A.14 Musterschreiben 3: Arbeitnehmer verlangt Berichtigung der Fehlzuordnung 549
A.15 Musterschreiben 4: Arbeitgeber berichtigt Quelle, Folgedaten und Empfängerkopien 552
A.16 Musterschreiben 5: Arbeitnehmer nimmt zu einer KI-begründeten Abmahnung Stellung 554
A.17 Musterschreiben 6: Arbeitgeber entscheidet nach Prüfung über die Abmahnung 557

Glossar 561

Abkürzungsverzeichnis 577

Quellen und weiterführende Hinweise 579

Abbildungsverzeichnis 589

Tabellenverzeichnis 595

Fallverzeichnis 597

Stichwortverzeichnis 599

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Teil I · Grundlagen und KI-Regulierung

1. KI im Betrieb verstehen

1. KI im Betrieb verstehen	2. KI-Verordnung und Risikoprüfung
3. Beschäftigtendaten und KI-Dienste	4. Leistungsbewertung und Kontrolle
5. Stellenausschreibung und Auswahl	6. Arbeit mit KI und Qualifizierung
7. Arbeitsergebnisse und Schutzrechte	8. Geschäftsgeheimnisse
9. Beschaffung und Verträge	10. Verantwortung und Haftung
11. Pflichtverletzungen und Konflikte	12. Betriebsrat und Vereinbarungen
13. Einführung und laufender Betrieb	

Tab. 1: Schwerpunkte in Kapitel 1

Im Kapitel	Schwerpunkt
Vom Werkzeug zur betrieblichen Entscheidung	Betriebliche Verwendungen sachlich beschreiben
Was ein KI-System rechtlich kennzeichnet	Die gesetzlichen Merkmale eines KI-Systems prüfen
Modell, Anwendung und eingebundene Daten	Modell und betriebliche Anwendung unterscheiden

Quelle: Michaelis, eigene Darstellung.

1.1 Vom Werkzeug zur betrieblichen Entscheidung

KI begegnet im Betrieb in sehr unterschiedlichen Formen. Ein Sachbearbeiter lässt eine Kundenanfrage zusammenfassen. Ein Personalreferent erhält eine Rangliste von Bewerbern. Eine Einsatzplanung schlägt die Besetzung der nächsten Schicht vor. Ein Programm bewertet Auffälligkeiten in Reisekostenabrechnungen. Technisch können alle vier Anwendungen auf ähnlichen Verfahren beruhen. Ihre rechtliche Bedeutung unterscheidet sich dennoch

erheblich. Entscheidend ist, welche Aufgabe das System erfüllt, welche Informationen es verarbeitet und welchen Einfluss seine Ausgabe auf andere Menschen erhält. Die Prüfung beginnt deshalb mit einem verständlichen Bild des tatsächlichen Arbeitsablaufs.[1]

Die KI-Verordnung ergänzt den bestehenden Rechtsrahmen um Anforderungen, die an die Entwicklung, das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme und die Verwendung von KI anknüpfen. Sie verfolgt zugleich Binnenmarkt-, Schutz- und Innovationsziele. Der Gesetzgeber hat damit keinen allgemeinen Erlaubnistatbestand für die betriebliche Verwendung geschaffen. Datenschutz und Arbeitnehmerrechte behalten ihre eigenständige Bedeutung. Diese Verbindung erläutern bereits die ErwG 9 und 10; für die Schutzvorschriften zugunsten von Arbeitnehmern ist zusätzlich Art. 2 Abs. 11 KI-VO maßgeblich.[2]

Für die praktische Arbeit ergeben sich daraus zwei Anforderungen. Zunächst muss die geplante Anwendung so beschrieben werden, dass ein anderer sie ohne Produktvorführung nachvollziehen kann. Anschließend werden die einschlägigen Rechtsfragen an diesen Ablauf angelegt. Der Satz, das Unternehmen wolle künftig mit KI arbeiten, hilft dafür wenig. Aussagekräftig ist dagegen die Beschreibung, dass ein bestimmter Dienst Kundenmitteilungen aus dem Ticketsystem erhält, Antwortentwürfe erzeugt und diese nach Prüfung durch einen Sachbearbeiter versendet werden. Schon die Ergänzung, dass das Programm außerdem die Bearbeitungsleistung jedes Sachbearbeiters bewertet, verändert die rechtliche Prüfung.

Dieses Kapitel vermittelt die dafür notwendigen Begriffe. Es behandelt das Verhältnis von Software, KI-System und Modell, erläutert die Bedeutung des Verwendungszwecks und ordnet die beteiligten Personen ein. Ein durchgehender Fall zeigt, weshalb Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat jeweils andere Fragen an denselben technischen Vorgang richten. Die vertiefte Risikoeinstufung nach der KI-Verordnung folgt in Kapitel 2. Die

1 Rechtsstand: 15. November 2026. Internetquellen zuletzt geprüft am 15. November 2026. Zur Trennung von technischer Arbeitsbeschreibung und rechtlicher Einordnung *Michaelis*, Einführung in die KI, 2. Aufl. 2026, S. 2.

2 VO (EU) 2024/1689, Art. 1 Abs. 1 und 2, Art. 2 Abs. 7 und 11 sowie ErwG 9 und 10; geltende Fassung.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

dortigen Anwendungstermine sind von der Frage zu unterscheiden, ob Datenschutz, Arbeitsrecht und betriebliche Beteiligungsrechte bereits gegenwärtig eingreifen.

1.2 Was ein KI-System rechtlich kennzeichnet

Art. 3 Nr. 1 KI-VO beschreibt das KI-System anhand mehrerer Merkmale: Es ist maschinengestützt, auf einen unterschiedlich autonomen Betrieb angelegt und leitet aus Eingaben ab, wie es bestimmte Ausgaben erzeugt. Als Ausgaben nennt die Vorschrift Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen und Entscheidungen. Das System kann nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein. Dieses Können ist keine Voraussetzung dafür, dass jede konkrete Anwendung im laufenden Betrieb weiterlernt. Ein unverändert eingesetztes Modell kann Teil eines KI-Systems sein. Ebenso wenig verlangt die Definition, dass die Maschine ohne jede menschliche Mitwirkung arbeitet.[3]

Die Fähigkeit zur Ableitung grenzt das KI-System von einer bloßen automatischen Ausführung vollständig vorgegebener Regeln ab. ErwG 12 bezieht sowohl maschinelles Lernen als auch logik- und wissensgestützte Ansätze ein. Daraus folgt, dass die Begriffe KI und selbstlernende Software nicht gleichgesetzt werden dürfen. Ein Programm kann als KI-System einzuordnen sein, obwohl es nach seiner Einführung keine neuen Trainingsschritte vollzieht. Umgekehrt wird eine herkömmliche Berechnung nicht allein durch ihren wirtschaftlichen Nutzen oder ihre Komplexität zu KI.[4]

Eine einfache Tabelle, die einen fest eingetragenen Stundensatz mit einer angegebenen Arbeitszeit multipliziert, illustriert diese Abgrenzung. Sämtliche Rechenschritte sind vom Menschen vorgegeben; eine Ableitung im erläuterten Sinne fehlt. Anders liegt der Ausgangspunkt, wenn ein Modell aus historischen Vorgängen Zusammenhänge ermittelt und daraus die voraussichtliche Bearbeitungsdauer eines neuen Vorgangs vorhersagt. Für eine abschließende Einordnung müssen allerdings die tatsächlichen Funktionen bekannt sein. Ein scheinbar schlichtes

3 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 1 und ErwG 12.

4 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 1 sowie ErwG 12 Sätze 2 bis 5 und 12.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Tabellenprogramm kann über eine Zusatzfunktion ein Sprachmodell ansprechen. Die Bezeichnung der Oberfläche beantwortet die Rechtsfrage dann nicht.

Ebenso wenig ist die Vermarktung als intelligente Lösung entscheidend. Der Anbieter kann eine konventionelle Suchfunktion werblich aufwerten oder eine KI-Funktion in einem allgemeinen Büroprodukt verbergen. Für die Prüfung sind daher Angaben zur Funktionsweise erforderlich: Welche Eingaben werden verwendet, welche Ausgaben erzeugt, welche Verarbeitungsschritte sind vollständig festgelegt und welche beruhen auf einer Ableitung? Das Ergebnis sollte auf die untersuchte Funktion und die geprüfte Produktversion bezogen werden. Eine rechtliche Einschätzung für eine ältere Ausführung deckt neue Funktionen nicht ohne Weiteres ab.

Die Definition enthält außerdem kein Erfordernis, dass das System selbst eine rechtsverbindliche Entscheidung trifft. Bereits Empfehlungen können erfasst sein. Der Arbeitgeber kann sich deshalb nicht allein damit außerhalb der KI-Verordnung verorten, dass ein Vorgesetzter abschließend unterschreibt. Umgekehrt bedeutet die Einordnung als KI-System noch keine Hochrisikoeinstufung. Diese zweite Frage richtet sich nach den besonderen Tatbeständen der Verordnung. Systemdefinition, Risikokategorie und Zulässigkeit des konkreten Einsatzes bilden unterschiedliche Prüfungsschritte.[5]

1.2.1 Praxisfall: Zwei Programme prüfen dieselbe Reisekostenabrechnung

Praxisfall – Sachverhalt und Fallfrage

1.1 Die Rheinwerk GmbH erprobt zwei Programme. Programm A weist eine Abrechnung zurück, sobald ein Hotelpreis die fest eingetragene Grenze von 140 Euro überschreitet. Sämtliche Rechenschritte sind vorgegeben. Programm B hat dagegen aus früheren Abrechnungen Zusammenhänge abgeleitet und schätzt für jeden neuen Vorgang ein Auffälligkeitsrisiko. Beide

5 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 1, Art. 6 Abs. 1 bis 3 und Anhang III.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Oberflächen zeigen dem Sachbearbeiter eine rote Markierung. Der Projektleiter hält beide Programme für rechtlich gleich, weil jeweils ein Mensch die Erstattung freigibt.

Lösung – Ansicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber benötigt zuerst eine Funktionsbeschreibung. Für Programm A ist nach den festgelegten Tatsachen keine Ableitungsfähigkeit erkennbar; die bloße Ausführung menschlich festgelegter Regeln genügt für sich genommen nicht. Bei Programm B sprechen die Beschreibung des Lernverfahrens und die erzeugte Vorhersage hingegen für ein KI-System. Eine abschließende Prüfung betrifft das konkrete System. Die rote Anzeige und die spätere Unterschrift beantworten diese Begriffsfrage nicht. Auch eine Empfehlung kann eine erfasste Ausgabe sein.[6]

Lösung – Ansicht des Arbeitnehmers

Für den Arbeitnehmer hat die technische Abgrenzung einen praktischen Nutzen: Bei A kann er die angewandte Grenze unmittelbar kontrollieren. Bei B muss der Arbeitgeber erklären lassen, welche Angaben in die konkrete Bewertung eingeflossen sind. Eine Risikoeinschätzung darf nicht als festgestellter Abrechnungsbetrug behandelt werden. Auch ohne KI-Eigenschaft unterliegen personenbezogene Abrechnungsdaten den Datenschutzgrundsätzen. Unrichtige Angaben sind zu berichtigen; die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung ist eigenständig zu prüfen.[7]

6 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 1 sowie ErwG 12, insbesondere zur Ableitungsfähigkeit und zur Abgrenzung von Systemen, die ausschließlich auf von natürlichen Personen festgelegten Regeln beruhen.

7 Art. 4 Nr. 1 und 2, Art. 5 Abs. 1 Buchst. a, b und d, Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 16 DSGVO; zur technischen Neutralität des Datenschutzrechts ErwG 15.

Lösung – Ansicht des Betriebsrats

Die Gesellschaft sollte für jedes Programm Eingaben, Verarbeitung, Ausgabe und anschließende Entscheidung festhalten. Eine technische Einrichtung, die anhand persönlicher Abrechnungen die Regelbefolgung überwachen soll, wirft unabhängig von ihrer KI-Eigenschaft die Mitbestimmungsfrage auf. Die Planung geänderter Arbeitsverfahren ist rechtzeitig mit dem Betriebsrat zu beraten. Die Lösung besteht deshalb aus zwei getrennten Ergebnissen: technischer und regulatorischer Einordnung einerseits, Prüfung des betrieblichen Einsatzes andererseits.[8]

✓ **Praxishinweis**

Lassen Sie sich nicht nur eine Produktpräsentation zeigen. Fordern Sie für den ausgewählten Arbeitsvorgang ein Beispiel mit Eingabe, angewandter Regel oder Modellfunktion, Ausgabe und anschließender menschlicher Entscheidung an. Arbeitnehmer sollten die beanstandete Abrechnung und die sachliche Erklärung sichern, statt über die Farbe der Anzeige zu streiten.

1.3 Modell, Anwendung und eingebundene Daten

Das Modell ist von der Anwendung zu unterscheiden, mit der der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet. Die KI-Verordnung definiert KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck anhand ihrer breiten Einsetzbarkeit und ihrer Fähigkeit, unterschiedliche Aufgaben kompetent zu erfüllen. Ein darauf beruhendes System verbindet das Modell mit weiteren Bestandteilen, etwa einer Benutzerschnittstelle, betrieblichen Dokumenten, Suchfunktionen oder Zugriffsrechten. ErwG 97 erläutert die notwendige Abgrenzung. Für das Unternehmen kommt es deshalb auf die konkrete Zusammenstellung an. Die Prüfung des zugrunde liegenden Modells ersetzt die Prüfung des betrieblichen Systems nicht.[9]

8 § 87 Abs. 1 Eingangssatz und Nr. 6, § 90 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 BetrVG; VO (EU) 2024/1689, Art. 2 Abs. 7 und 11.

9 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 63, 66 und 68 sowie ErwG 97. Zur technischen Abgrenzung von Modell und Gesamtsystem Michaelis,

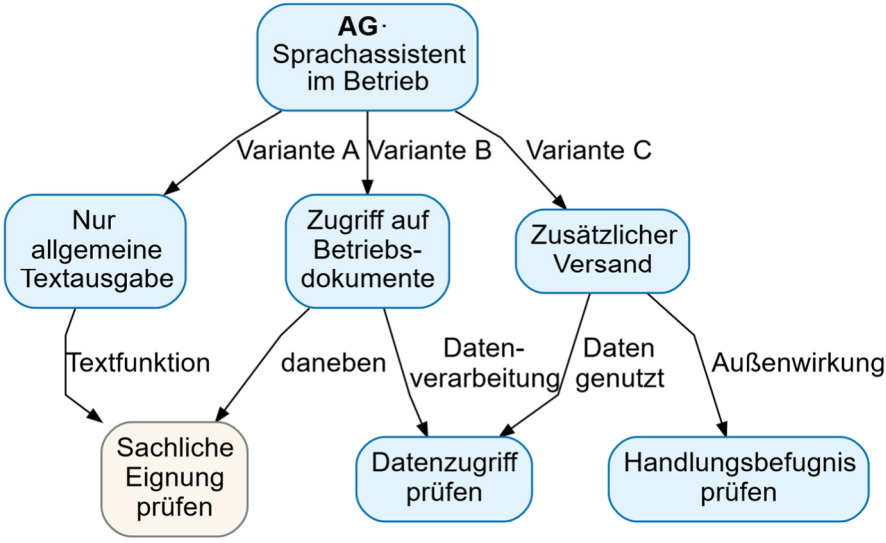
Ein Sprachmodell kann zunächst einen allgemeinen Textentwurf erzeugen. Wird es mit einem Dokumentenbestand verbunden, kann die Anwendung zusätzlich Informationen aus diesem Bestand heranziehen. Das verändert die Tatsachengrundlage ihrer Antworten und die Reichweite der Zugriffe. Wird darüber hinaus der Versand von Nachrichten oder die Änderung eines Datensatzes zugelassen, erhält die Anwendung unmittelbare Handlungsmöglichkeiten. Die unterschiedlichen Konfigurationen dürfen in der Freigabe nicht als austauschbar behandelt werden. Der Zugriff auf einen Ordner mit Produktbeschreibungen unterscheidet sich von einem Zugriff auf Personalakten, auch wenn dieselbe technische Grundlage verwendet wird.

Die Frage nach dem Training ist davon zu trennen. Bei einer einzelnen Anfrage können Daten nur für die Verarbeitung dieses Vorgangs herangezogen werden; ein Dienst kann Daten aber nach seinen tatsächlichen Einstellungen oder Bedingungen auch für weitere Zwecke verwenden. Ob eine solche Verwendung stattfindet, lässt sich aus der bloßen Eingabe in ein Textfeld nicht ablesen. Das BSI beschreibt die mögliche Weiterverwendung von Ein- und Ausgaben durch externe Dienste als Vertraulichkeitsrisiko. Erforderlich sind deshalb konkrete Informationen über Speicherung, Zugriff und weitere Nutzung. Eine pauschale Behauptung, jede Eingabe trainiere automatisch das Modell, wäre ebenso ungenau wie die gegenteilige Zusicherung ohne Prüfung.[10]

Einführung in die KI, 2. Aufl. 2026, S. 6.

10 BSI, Generative KI-Modelle: Chancen und Risiken für Industrie und Behörden, Kapitel 4.1, Risiko R2, S. 14.

Abb. 1: Ein Assistent, drei unterschiedlich weit reichende Konfigurationen



Quelle: Michaelis, eigene Darstellung.[11]

Auch ein lokal ausgeführtes System benötigt diese Betrachtung. Der lokale Betrieb kann bestimmte externe Übermittlungen vermeiden. Er beantwortet jedoch nicht, welcher Arbeitnehmer auf welche Dokumente zugreifen darf, welche Protokolle entstehen oder ob Ausgaben für Personalentscheidungen verwendet werden. Die Standortfrage ist ein Bestandteil der Prüfung. Sie beschreibt weder sämtliche Datenverarbeitungen noch sämtliche arbeitsbezogenen Auswirkungen.

1.4 Die Zweckbestimmung und der tatsächliche Einsatz

Die Zweckbestimmung ist ein eigenständiger Rechtsbegriff. Nach Art. 3 Nr. 12 KI-VO ergibt sie sich aus der vom Anbieter vorgesehenen Verwendung einschließlich der besonderen

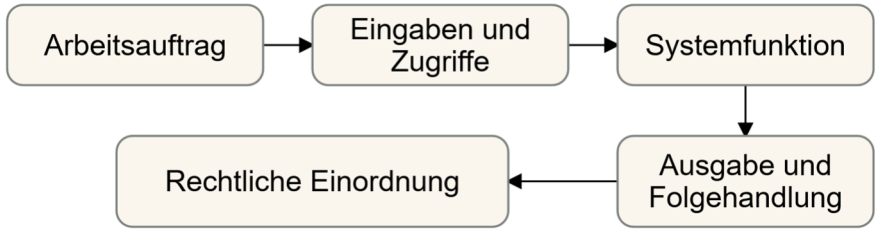
11 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 63, 66 und 68 sowie ErwG 97. Zur technischen Abgrenzung von Modell und Gesamtsystem Michaelis, Einführung in die KI, 2. Aufl. 2026, S. 6. Technische Beziehungen des beschriebenen Beispiels; eine Modellprüfung ersetzt keine Prüfung der konkreten Anwendung und ihrer Schnittstellen. § 106 Satz 1 bis 3 GewO; Art. 5 Abs. 1 Buchst. a, b, c und f sowie Art. 6 Abs. 1 DSGVO.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Umstände und Bedingungen. Maßgeblich sind unter anderem Betriebsanleitungen, Werbe- und Verkaufsmaterial, Erklärungen und technische Dokumentation. Für den Betrieb ist daneben zu ermitteln, wozu das System tatsächlich verwendet werden soll. Beide Ebenen können übereinstimmen; sie können aber auch auseinanderfallen.[12]

Ein allgemein angebotener Assistent kann beispielsweise für die sprachliche Überarbeitung einer Stellenanzeige eingesetzt werden. Derselbe Dienst kann auf Veranlassung des Personalbereichs aus Lebensläufen Eignungswerte erzeugen. Der Wechsel betrifft nicht nur die Textsorte. Die Ausgabe erhält eine andere Entscheidungsfunktion. Für die Beurteilung müssen daher Eingaben, Ausgabekriterien und Verwendung durch den Personalreferenten feststehen. Das Unternehmen sollte die Aufgabe nicht so allgemein beschreiben, dass gerade die rechtlich bedeutsamen Eigenschaften unsichtbar werden.

Abb. 2: Vom Arbeitsauftrag zur rechtlichen Prüfung

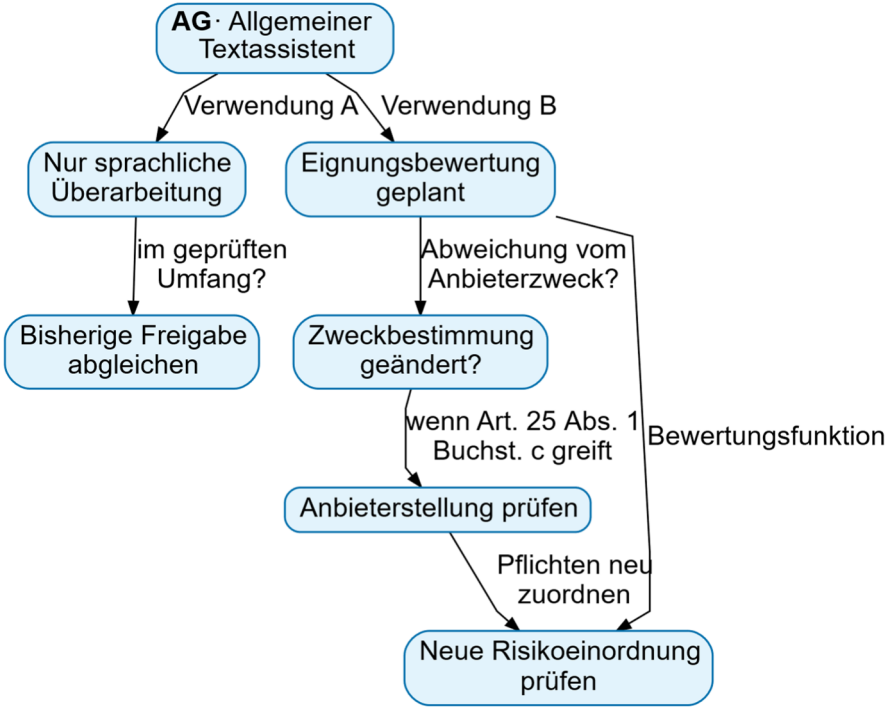


Quelle: Michaelis, eigene Darstellung.[13]

12 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 12.

13 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 1, 4 und 12; Art. 4 Nr. 1 und 2 DSGVO.

Abb. 3: Textüberarbeitung und Eignungsbewertung haben andere Prüfungsfolgen



Quelle: Michaelis, eigene Darstellung.[14]

Besonders aussagekräftig ist die Frage, was nach der Ausgabe geschieht. Wird ein Vorschlag lediglich gelesen, wird er in eine Akte übernommen oder löst er unmittelbar eine Handlung aus? Kann der Sachbearbeiter ihn nachvollziehbar korrigieren? Werden abweichende Entscheidungen tatsächlich zugelassen? Ein angeblich unverbindlicher Hinweis kann den Arbeitsablauf wesentlich prägen, wenn ausschließlich die vorgeschlagenen Personen näher betrachtet werden oder jede Abweichung vom Ergebnis zeitaufwendig begründet werden muss. Die Bezeichnung als Unterstützung ist daher nur der Ausgangspunkt der Tatsachenermittlung.

14 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 12. VO (EU) 2024/1689, Art. 25 Abs. 1 Buchst. c, zeitliche Anwendung nach Art. 113 Unterabs. 3 Buchst. c in der Fassung der VO (EU) 2026/1744.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

Ändert das Unternehmen den vorgesehenen Verwendungszweck, können sich auch seine regulatorischen Pflichten ändern. Art. 25 Abs. 1 Buchst. c KI-VO erfasst insbesondere den Fall, dass die Zweckbestimmung eines bislang nicht hochriskanten Systems so verändert wird, dass ein Hochrisiko-KI-System entsteht. Die Einzelheiten und der zeitliche Geltungsbeginn werden in Kapitel 2 behandelt. Hier genügt die Folgerung für die Organisation: Eine Freigabe für Textentwürfe ist keine Freigabe für sämtliche später technisch möglichen Anwendungen.[15]

1.5 Wer handelt: Unternehmen, Dienstleister und Arbeitnehmer

Die Rollen der KI-Verordnung werden nicht durch die Berufsbezeichnung des handelnden Menschen festgelegt. Anbieter ist nach Art. 3 Nr. 3 KI-VO insbesondere, wer ein System entwickelt oder entwickeln lässt und es unter eigenem Namen in Verkehr bringt oder unter eigenem Namen in Betrieb nimmt. Betreiber ist nach Art. 3 Nr. 4, wer ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet; ausgenommen ist die persönliche, nicht berufliche Nutzung. Ein Unternehmen, das einen fremden Dienst für seine betrieblichen Aufgaben einsetzt, kommt regelmäßig als Betreiber in Betracht. Die konkrete Gestaltung ist jeweils festzustellen.[16]

Der Arbeitnehmer, der sich mit einem dienstlichen Zugang anmeldet und eine vom Arbeitgeber zugewiesene Aufgabe bearbeitet, wird dadurch nicht ohne Weiteres zu einem zusätzlichen selbstständigen Betreiber. Die organisatorische Verantwortung kann beim Arbeitgeber liegen. Das zeigt zugleich, weshalb die Begriffe Nutzer und Betreiber nicht gleichbedeutend sind. Mehrere Arbeitnehmer können ein betriebliches System bedienen, ohne dass damit entsprechend viele voneinander unabhängige regulatorische Verantwortungsbereiche entstehen. Für die Rollenbestimmung sind

15 VO (EU) 2024/1689, Art. 25 Abs. 1 Buchst. c, zeitliche Anwendung nach Art. 113 Unterabs. 3 Buchst. c in der Fassung der VO (EU) 2026/1744.

16 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 3 und 4 sowie Art. 2 Abs. 10. Zum originären Anbieterbegriff und zur nachträglichen Anbieterstellung *Hüger*/*Radtke*, MMR 2026, 21 (21–22).

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis

die tatsächliche Verantwortung und die Gestaltung des Einsatzes maßgeblich.[17]

Schwieriger ist die eigenmächtige Nutzung eines privaten Kontos für betriebliche Aufgaben. Die gesetzliche Ausnahme für persönliche, nicht berufliche Tätigkeiten greift nicht schon deshalb, weil das Konto privat bezahlt wurde. Gleichwohl folgt aus dem beruflichen Bezug allein noch keine abschließende Rollenzuweisung an den Arbeitnehmer. Zu prüfen sind unter anderem Auftrag, Kenntnis, Duldung, Weisungen und tatsächliche Einflussmöglichkeiten. Arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen und regulatorische Rollen sind getrennt zu beurteilen. Ein Verstoß gegen eine betriebliche Nutzungsregel entscheidet nicht automatisch, wer gegenüber der Marktüberwachung als Betreiber einzustufen ist.[18]

Der Arbeitgeber kann mehrere Rollen verbinden. Lässt er ein eigenes System entwickeln und nimmt es unter eigenem Namen für sich selbst in Betrieb, ist die Anbieterdefinition zu prüfen. Nutzt er das System anschließend in seiner Organisation, können zusätzlich Betreiberfragen entstehen. Die bloße Konfiguration eines fremden Dienstes oder das Verfassen einer einzelnen Anweisung an einen Chatbot begründet jedoch nicht in jedem Fall eine eigene Anbieterstellung. Die Abgrenzung erfordert den Blick auf das konkrete System, seine Bereitstellung und seine Zweckbestimmung.[19]

Auch der externe Dienstleister muss präzise bezeichnet werden. Der Vertragspartner des Unternehmens kann eine Anwendung bereitstellen, während ein anderer das zugrunde liegende Modell liefert. Ein weiterer Dienst kann Speicher oder Dokumentensuche übernehmen. Eine übersichtliche Darstellung dieser Beziehungen hilft, Anfragen an die richtige Stelle zu richten. Sie sollte technische Leistungen und rechtliche Rollen getrennt ausweisen. Aus dem Umstand, dass jemand die Rechnung stellt, folgt noch nicht, dass er sämtliche erforderlichen Informationen über das Modell, die Anwendung und die betrieblichen Daten besitzt.

17 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 4 und ErwG 13.

18 VO (EU) 2024/1689, Art. 2 Abs. 10 und Art. 3 Nr. 4; zur Abgrenzung eigener Verantwortung ErwG 13.

19 VO (EU) 2024/1689, Art. 3 Nr. 3, 4 und 11, ergänzend Art. 25 Abs. 1.

© Oliver Michaelis · KI-Compliance im Arbeitsverhältnis