



ANWALTSKANZLEI

Ariadni Kraus

LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

KI im Unternehmen

Was Arbeitgeber nach der
KI-Verordnung jetzt tun müssen

Für Geschäftsführung, Personalabteilung und IT

RECHTSANWÄLTIN ARIADNI KRAUS

Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Ahornweg 4 · 74653 Ingelfingen · 07940 5058605

Stand: 1. November 2026

1 Worum es geht

Ob ChatGPT, Copilot oder eine KI-Funktion in der Bewerbungssoftware: Die meisten Unternehmen setzen bereits KI ein, oft ohne dass es jemand zentral geregelt hat. Die EU-KI-Verordnung (Verordnung (EU) 2024/1689) knüpft daran Pflichten – und zwar nicht nur für Softwarehersteller, sondern auch für Unternehmen, die KI nutzen. Die Verordnung nennt sie „**Betreiber**“.

Für Arbeitgeber kommen drei Ebenen zusammen: die KI-Verordnung selbst, das Betriebsverfassungsrecht und der Datenschutz. Dieser Leitfaden zeigt, was davon heute schon gilt und was bis wann kommt.

2 Was heute schon gilt

KI-Kompetenz (Art. 4 KI-VO, seit 2. Februar 2025). Wer KI-Systeme einsetzt, muss sich um die KI-Kompetenz der Beschäftigten kümmern, die damit arbeiten. Mit dem sogenannten „Digital Omnibus“ (Verordnung (EU) 2026/1744, in Kraft seit Juli 2026) wurde die Pflicht abgeschwächt: Gefordert sind Maßnahmen, die die KI-Kompetenz fördern; ein bestimmtes Kompetenzniveau einzelner Beschäftigter muss nicht garantiert werden. Die Pflicht gilt unabhängig von der Unternehmensgröße und auch für „einfache“ Anwendungen wie Chatbots. Eine bestimmte Form oder ein Zertifikat schreibt die Verordnung nicht vor.

Verbotene Praktiken (Art. 5 KI-VO, seit 2. Februar 2025). Unter anderem verboten: KI-Systeme, die am Arbeitsplatz Emotionen erkennen sollen (Ausnahme: medizinische oder Sicherheitsgründe), und biometrische Kategorisierung nach sensiblen Merkmalen.

Transparenz (Art. 50 KI-VO, seit 2. August 2026). Wer etwa täuschend echte KI-generierte Bilder oder Videos (Deepfakes) oder KI-Texte zur Information der Öffentlichkeit veröffentlicht, muss dies in bestimmten Fällen offenlegen.

Praxisfolge: Wer heute KI im Betrieb nutzt, ohne Regeln aufzustellen und etwas für die KI-Kompetenz der Beschäftigten zu tun, erfüllt die geltende Pflicht aus Art. 4 nicht. Dokumentierte Schulungen und eine KI-Richtlinie sind der einfachste Nachweis.

3 KI im Personalbereich: Hochrisiko

Besonders streng sind die Regeln für KI-Systeme im Personalbereich. Sie gelten als **Hochrisiko-KI** (Anhang III Nr. 4 KI-VO), wenn sie eingesetzt werden, um

- Stellenanzeigen gezielt zu schalten, Bewerbungen zu sichten, zu filtern oder Bewerber zu bewerten,
- über Beförderung, Kündigung oder Aufgabenverteilung auf Grundlage von Verhalten oder persönlichen Merkmalen zu entscheiden,
- Leistung und Verhalten von Beschäftigten zu überwachen und zu bewerten.

Betreiberpflicht	Inhalt	Geltung
Bestimmungsgemäße Nutzung Art. 26 Abs. 1	System nach der Gebrauchsanweisung des Anbieters einsetzen.	ab 2. Dezember 2027
Menschliche Aufsicht Art. 26 Abs. 2	Die Aufsicht muss bei Personen liegen, die dafür kompetent, geschult und befugt sind.	ab 2. Dezember 2027
Eingabedaten und Überwachung Art. 26 Abs. 4, 5	Eingabedaten müssen zweckentsprechend sein; Betrieb überwachen, Risiken melden.	ab 2. Dezember 2027
Protokolle Art. 26 Abs. 6	Automatisch erzeugte Protokolle mindestens sechs Monate aufbewahren.	ab 2. Dezember 2027
Information der Belegschaft Art. 26 Abs. 7	Vor dem Einsatz am Arbeitsplatz Arbeitnehmervertretung und betroffene Beschäftigte informieren.	ab 2. Dezember 2027

Wichtig: Ursprünglich sollten diese Pflichten ab 2. August 2026 gelten. Mit dem Digital Omnibus hat die EU sie auf den 2. Dezember 2027 verschoben. Die Pflichten aus Abschnitt 2 gelten weiter.

4 Was das deutsche Arbeitsrecht verlangt

Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Technische Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, Verhalten oder Leistung zu überwachen, sind mitbestimmungspflichtig. Viele KI-Anwendungen fallen darunter. Hinzu kommen Unterrichtsrechte bei der Planung (§ 90 BetrVG), Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien, auch wenn KI sie erstellt (§ 95 Abs. 2a BetrVG), und das Recht, bei KI-Fragen einen Sachverständigen hinzuzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG).

Nutzungsregeln. Eine KI-Richtlinie, die regelt, welche Tools mit welchen Daten genutzt werden dürfen, ist auch ohne Betriebsrat sinnvoll. Mit Betriebsrat kann sie mitbestimmungspflichtig sein.

Datenschutz und Diskriminierung. Personenbezogene Daten von Beschäftigten und Bewerbern dürfen nur auf rechtlicher Grundlage verarbeitet werden. Rein automatisierte Entscheidungen mit rechtlicher Wirkung sind grundsätzlich unzulässig (Art. 22 DSGVO). Benachteiligt eine KI im Bewerbungsverfahren nach Geschlecht, Alter oder Herkunft, haftet der Arbeitgeber nach dem AGG.

5 Checkliste: Die ersten Schritte

BESTANDSAUFNAHME

- ☐ Welche KI-Anwendungen werden im Unternehmen genutzt – auch privat eingerichtete Accounts („Schatten-KI“)?
- ☐ Welche davon verarbeiten Personaldaten oder Kundendaten?
- ☐ Wird KI im Recruiting, bei Beurteilungen oder zur Leistungskontrolle eingesetzt?

REGELN

- ☐ Gibt es eine KI-Richtlinie: erlaubte Tools, verbotene Daten, Kennzeichnung, Verantwortliche?
- ☐ Sind Verträge mit den Anbietern geprüft (Auftragsverarbeitung, Datenspeicherort)?

KI-KOMPETENZ

- ☐ Wer arbeitet mit KI und braucht welche Schulung?
- ☐ Sind Schulungen dokumentiert (Inhalt, Teilnehmer, Datum)?

BETEILIGUNG

- ☐ Betriebsrat frühzeitig einbinden; Betriebsvereinbarung zu KI prüfen.
- ☐ Für HR-Tools: Hochrisiko-Einordnung klären und die Pflichten ab Dezember 2027 vorbereiten.

6 Häufige Fragen

Gilt die Pflicht zur KI-Kompetenz auch für kleine Betriebe?

Ja. Art. 4 KI-VO gilt für alle Unternehmen, die KI-Systeme einsetzen, unabhängig von der Größe. Wie viel zu tun ist, richtet sich nach den eingesetzten Systemen und den Vorkenntnissen der Beschäftigten.

Reicht es, wenn wir ChatGPT einfach erlauben?

Nein. Ohne Regeln, welche Daten eingegeben werden dürfen, riskieren Sie Datenschutzverstöße und den Abfluss von Geschäftsgeheimnissen. Die Pflicht, die KI-Kompetenz zu fördern, besteht ohnehin.

Ist ChatGPT für Stellenanzeigen schon Hochrisiko-KI?

In der Regel nicht, wenn nur Texte formuliert werden. Anders ist es, wenn KI Bewerbungen filtert oder Bewerber bewertet.

Muss der Betriebsrat zustimmen?

Häufig ja, weil viele KI-Tools technisch geeignet sind, Verhalten oder Leistung zu erfassen. Entscheidend ist die konkrete Anwendung.



Inhouse-Schulung und Online-Workshop

INHOUSE-SCHULUNG FÜR IHR UNTERNEHMEN

Für Geschäftsführung, Personalabteilung, IT und auf Wunsch den Betriebsrat: Welche KI nutzen Sie, welche Pflichten folgen daraus, wie sieht eine passende KI-Richtlinie aus? Die Schulung kann Teil Ihrer Maßnahmen zur Förderung der KI-Kompetenz nach Art. 4 KI-VO sein. Vor Ort in Hohenlohe und Umgebung oder per Video.

ONLINE-WORKSHOP „KI IM UNTERNEHMEN KOMPAKT“

Kompaktes Format in kleiner Gruppe: KI-Verordnung, Betriebsrat, Datenschutz und eine Muster-Richtlinie. Mit Zeit für Ihre Fragen.

Jetzt anfragen

anwaltskanzleikraus.de/ki-im-unternehmen-arbeitgeber/

07940 5058605 · info@anwaltskanzleikraus.de

Dieser Leitfaden gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Stand: 1. November 2026. Die KI-Verordnung wurde 2026 durch den Digital Omnibus geändert; bitte prüfen Sie auf anwaltskanzleikraus.de, ob eine aktuellere Fassung verfügbar ist.

Rechtsanwältin Ariadni Kraus · Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht · Ahornweg 4 · 74653 Ingelfingen