

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 bzw. funke@jbviniol.de willkommen.

Leipzig/Berlin, im November 2025

Stefan Müller

Marc Becker

Michael Funke

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Literaturverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	15
§ 1 Überblick	17
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
§ 2 Einführung und Verwendung von KI im Arbeitsverhältnis	88
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
§ 3 Verbot bzw. Beendigung der Nutzung von KI im Arbeitsverhältnis ..	160
A. Gesetzliche Verbote und Einschränkungen	160
B. Kollektivvertragliche Verbote und Einschränkungen	161
C. Weisungsrecht des Arbeitgebers	161
§ 4 KI und Betriebsverfassung	166
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

§ 5	KI und Kündigungsschutzrecht	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
§ 6	Glossar	227
Muster	267
	Rahmenbetriebsvereinbarung zum Einsatz Künstlicher Intelligenz	267
	Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung von [...]	274
	Stichwortverzeichnis	277

§ 1 Überblick

A. Begriff und Erscheinungsformen	2	f) Emotionsableitung am Arbeitsplatz (Art. 5 Abs. 1 lit. f KI-VO)	79
I. KI im allgemeinen Sprachgebrauch	3	g) Indirekte biometrische Kategorisierung, aus der sensible Daten abgeleitet werden (Art. 5 Abs. 1 lit. g KI-VO)	84
II. KI im juristischen Sprachgebrauch	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
III. Erscheinungsformen	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. Einsatzgebiete, Chancen und Risiken im Überblick	14	(2) Anhang III Nr. 3: Allgemeine berufliche Bildung	101
I. Analyse von Daten	15	(3) Anhang III Nr. 4: Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit	106
II. Entscheidungsfindung	16	cc) Ausnahmeregelung Art. 6 Abs. 3 KI-VO	110
III. Erstellung neuer Informationen	17	b) Rechtsfolgen	122
IV. Einsatz von KI als Arbeitsmittel	18	aa) Rechtsfolgen für Anbieter	124
C. Rechtliche Grundlagen im Überblick	19	(1) Sicherstellung der Anforderungen aus Abschnitt 2	125
D. Vorgaben der KI-Verordnung	23	(2) Weitere Pflichten der Anbieter nach Art. 16 KI-VO	126
I. Geltungsbereich, Sinn und Zweck der KI-VO	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
II. KI und KI-System im Sinne der KI-VO	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		
III. Die sieben Grundprinzipien vertrauenswürdiger KI	51		
IV. Risikostufen nach der KI-VO und damit verbundene Vorgaben	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
E. Daten- und Geheimnisschutzrecht	166	i) Datenschutz-Folgenabschätzung	219
I. Datenschutzrecht	167	3. Checkliste Datenschutz	225
1. Einleitung: Relevanz des Datenschutzrechts für den Einsatz von KI	167	II. Geheimnisschutz	226
2. Ausgewählte Datenschutzrechtliche Pflichten	169	F. Urheberrecht, Patentrecht, Marken- und Designrecht	230
a) Anwendungsbereich	170	I. Urheberrecht	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	II. Patentrecht	238
dd) Training mit personenbezogenen Daten	192	III. Marken- und Designrecht	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.¹ 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 KI² 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.“³

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.“⁴

Dieses Verständnis wurde auch der KI-Verordnung zugrunde gelegt.⁵

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;*⁶

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 Entwurf⁶, 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.“⁷

- 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.“⁸

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 nachahmen⁹. 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.¹⁰ 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).¹¹ 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

9 Ebers/Heinze/Krügel/Steinrötter KI § 2 Rn. 2.

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

11 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.¹²

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.¹³ 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).¹⁴ 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.¹⁵ 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.¹⁶ 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.¹⁷

II. Entscheidungsfindung

- 16 Ein weiteres Einsatzgebiet von KI ist die Nutzung zur Entscheidungsfindung.¹⁸ Auch hier sind im arbeitsrechtlichen Kontext viele Anwendungen denkbar. Dies beginnt bei der Personalauswahl im Bewerbungsverfahren¹⁹, 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.).²⁰ 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.²¹

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 Grundrechte²², 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,²³ sowie das Recht auf Gleichheit und Gleichbehandlung (Art. 3 GG)²⁴ 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.

§ 1 Überblick

- 20 Einfachgesetzlich ist der Einsatz von KI ein Querschnittsbereich. Es müssen ua beachtet werden:
- die KI-VO (→ Rn. 24 ff.),
 - das BetrVG (→ § 4 Rn. 1 ff.),
 - das AGG (→ § 2 Rn. 149 ff.),
 - das allgemeine Arbeitsvertragsrecht,
 - soweit personenbezogene Daten verarbeitet werden, das Datenschutzrecht (→ Rn. 166 ff.),
 - soweit Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse betroffen sind, das GeschGehG (→ Rn. 226 ff.),
 - soweit durch das Urheberrecht oder durch andere gewerbliche Schutzrechte geschützte immaterielle Güter betroffen sind, die Vorschriften des Urheberrechts, des Patentrechts, des Markenrechts uä Rechtsgebiete (→ Rn. 230 ff.).
- 21 Schließlich sind untergesetzlich Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu beachten. Hierbei ist datenschutzrechtlich zu berücksichtigen, dass – anders als noch bis vor kurzem weitgehend angenommen wurde – Betriebsvereinbarungen und andere kollektivvertragliche Abreden keine eigenständigen und über die in Art. 5, 6 und 9 DS-GVO geregelten datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestände schaffen können (→ § 4 Rn. 63).²⁵
- 22 Der Gesetzgeber nimmt daneben immer wieder Anlauf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz, so zuletzt im Oktober 2024, welches die Besonderheiten des Arbeitnehmerdatenschutzes und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgesetzes kodifizieren soll. In dem letzten Anlauf waren auch besondere Vorschriften zur Einführung und zum Umgang mit KI enthalten, welche besondere Evaluations-, Überprüfungs- und Transparenzpflichten in Bezug auf den Einsatz von KI-Systemen vorsahen (s. § 4 Abs. 2 lit. j, § 9 Abs. 1 Nr. 11, § 10 Abs. 2 und Abs. 3 BeschDG-RefE).²⁶ Das bis zum Gesetzesentwurf entwickelte Vorhaben dürfte unter der neuen Regierung jedoch nicht mehr fortgeführt werden.

D. Vorgaben der KI-Verordnung

I. Geltungsbereich, Sinn und Zweck der KI-VO

1. Zeitliche Geltung

- 23 Die KI-VO ist seit dem 1.8.2024 in Kraft. Die Geltung ihrer Vorschriften ist jedoch zeitlich gestaffelt:

²⁵ EuGH 19.12.2024 – C-65/23, ECLI:EU:C:2024:1051.

²⁶ Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung eines fairen Umgangs mit Beschäftigtendaten und für mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt (Beschäftigtendatengesetz – BeschDG) v. 8.10.2024, abrufbar unter <https://www.itm.nrw/wp-content/uploads/2024/10/bdsg-beschdg.pdf> (letzter Abruf: 20.10.2025), dazu: Fuhlrott/Schunder ArbRAktuell 2024, 516 ff.

Geltungstag	Normen	Thema
Ab 2.2.2025	Kapitel I Art. 4 KI-VO	KI-Kompetenz
	Kapitel II Art. 5 KI-VO	Verbotene Praktiken
Ab 2.8.2025	Kapitel III Abschnitt IV Art. 28–39 KI-VO	Vorschriften über die notifizierenden Behörden und notifizierenden Stellen
	Kapitel V Art. 51–56 KI-VO	KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck
	Kapitel VII Art. 64–70	Governance
	Art. 78 KI-VO	Vertraulichkeit der EU-Organe und aller anderen Stellen und Organisationen die an der Anwendung der KI-VO beteiligt sind
	Kapitel XII Art. 99 und Art. 100 KI-VO Art. 101 KI-VO gilt noch nicht	Sanktionen
Ab 2.8.2026	Alle übrigen Vorschriften mit Ausnahme von Art. 6 Abs. 1 KI-VO	
Ab 2.8.2027	Art. 6 Abs. 1 KI-VO	Einstufung von KI-Systemen als Hochrisiko-KI-Systemen, die als Sicherheitsbauteil in anderen regulierten Produkten enthalten sind

2. Allgemeines zur KI-VO

Die KI-VO ist keine umfassende Regulierung von KI. Stattdessen widmet sie sich nur ausgewählten Themen, wie Art. 1 Abs. 2 KI-VO eindeutig festlegt. Dies sind namentlich: 24

- das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme und die Verwendung von KI-Systemen in der Union;
- Verbote bestimmter Praktiken im KI-Bereich;
- besondere Anforderungen an Hochrisiko-KI-Systeme und Pflichten für Akteure in Bezug auf solche Systeme;
- harmonisierte Transparenzvorschriften für bestimmte KI-Systeme;
- harmonisierte Vorschriften für das Inverkehrbringen von KI-Modellen mit allgemeinem Verwendungszweck;

§ 1 Überblick

- Vorschriften für die Marktbeobachtung sowie die Governance und Durchsetzung der Marktüberwachung;
- Maßnahmen zur Innovationsförderung mit besonderem Augenmerk auf KMU, einschließlich Start-up-Unternehmen.

Die KI-VO verfolgt dabei einen risikobasierten Ansatz und stellt umso strengere Anforderungen, je risikoträchtiger die spezifische Verwendung der KI-Systeme (und KI-Modelle) ist.

3. Anwendungsbereich

- 25 Der persönliche, sachliche und räumliche Anwendungsbereich ist in Art. 2 KI-VO und durch die anschließend vorgenommenen Definitionen auch teilweise in Art. 3 KI-VO definiert.²⁷ Der Anknüpfungspunkt von Art. 2 KI-VO ist zunächst an Personengruppen orientiert, regelt aber zugleich auch den räumlichen und sachlichen Anwendungsbereich. Die Verordnung gilt gem. Art. 2 Abs. 1 KI-VO für
- **Anbieter**, die in der Union KI-Systeme in Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen oder KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck in Verkehr bringen, unabhängig davon, ob diese Anbieter in der Union oder in einem Drittland niedergelassen sind;
 - **Betreiber** von KI-Systemen, die ihren Sitz in der Union haben oder in der Union befinden;
 - **Anbieter** und **Betreiber** von KI-Systemen, die ihren Sitz in einem Drittland haben oder sich in einem Drittland befinden, wenn die vom KI-System hervorgebrachte Ausgabe in der Union verwendet wird;
 - **Einführer** und **Händler** von KI-Systemen;
 - **Produkthersteller**, die KI-Systeme zusammen mit ihrem Produkt unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen;
 - **Bevollmächtigte** von Anbietern, die nicht in der Union niedergelassen sind;
 - **betroffene Personen**, die sich in der Union befinden.

a) Persönlicher Anwendungsbereich

- 26 Der **persönliche Anwendungsbereich** erfasst im Kern die **Anbieter** und **Betreiber** von KI-Systemen. Daneben gilt die KI-VO aber auch noch für Einführer und Händler von KI-Systemen, sowie Produkthersteller, die KI-Systeme mit ihrem Produkt in Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen. Zudem werden auch noch Bevollmächtigte von Anbietern und betroffene, sich in der EU befindende, Personen in den Anwendungsbereich einbezogen.
- 27 „**Anbieter**“ ist dabei nach Art. 3 Nr. 3 KI-VO *„eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System oder ein KI-Modell mit allgemeinem Verwendungszweck entwickelt oder entwickeln lässt und es unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Verkehr bringt oder das KI-System unter ihrem eigenen Namen oder ihrer Handelsmarke in Betrieb nimmt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich“*. Der Begriff des Anbieters entspricht dabei in den wesentlichen Punkten dem Begriff des „Herstellers“

²⁷ Martini/Wendehorst/Wendehorst KI-VO Art. 2 Rn. 1, 3.

Stichwortverzeichnis

Die **fetten** Zahlen verweisen auf den Paragraphen (Beitrag), die mageren auf die Randnummer.

- Abfindung, Betriebsänderung 5 33
- Abmahnung 5 18 ff., 59
 - Entbehrlichkeit 5 18 ff.
 - schwere Pflichtverletzung 5 20 f.
 - Verbot automatisierter Entscheidungen 5 59
 - Verwendung von KI 2 66 ff.
 - Wiederholungsgefahr 5 19
- Abwesenheitsmanagement 6 1
- AI-Act 6 2
- AI-Officer 6 3
- Algorithmus 6 4
- Allgemeine berufliche Bildung
 - Beispiele 1 102
 - Definition 1 101
- Allgemeiner Sprachgebrauch, Large Language Model 1 3
- Anbieter
 - Definition 1 27
 - Hochrisiko-KI-System 1 28
 - Übersicht der Pflichten 1 29
- Anforderungsprofil 5 8, 25, 38 ff.
- Anhang III
 - allgemeine berufliche Bildung 1 101 f.
 - Bewertung des Bildungsniveaus 1 104
 - Bewertung von Lernergebnissen 1 103
 - biometrische Fernidentifizierungssysteme 1 95 f.
 - biometrische Kategorisierung 1 97 f.
 - Einstellung und Auswahl von Bewerbern 1 106 f.
 - Emotionserkennung 1 99 f.
 - Entscheidungen mit Bezug zum Arbeitsverhältnis 1 108 f.
 - Überwachung von Prüfungen 1 105
- Annahmeverzug 2 70 ff., 77 ff.
 - böswilliges Unterlassen 2 78 ff.
- Anspruch auf KI, essentielles Arbeitsmittel 2 133 f.
- Anspruch auf KI-Verwendung, Zustimmungsersetzungsverfahren 2 131
- Arbeitgeberbegriff 6 6
- Arbeitgeberentscheidungen 6 5
- Arbeitgeberhaftung 2 241 ff.
- Arbeitnehmerbegriff 6 7
- Arbeitnehmererfindung 6 8
- Arbeitnehmerhaftung 2 228 ff.
 - betrieblich veranlasste Tätigkeit 2 147, 236 ff.
 - haftungsbegründende Kausalität 2 230 f.
 - Haftungsbeschränkung 2 235 ff.
 - KI-Verbot 2 147
 - Pflichtverletzung 2 229
 - Pflichtverletzung Arbeitnehmer 2 147
 - Privatnutzungsverbot 2 147, 237
 - Schadensabwendungspflicht 2 238
 - Vereinbarung 2 239
 - Verweigerung der Verwendung von KI 2 65, 69
- Arbeitsabläufe 4 12
- Arbeitsabläufe und Arbeitsverfahren, Unterrichtung und Beratung 4 11
- Arbeitsaufträge, automatisierte Zuweisung 6 16
- Arbeitsleistung 2 2, 3 8 ff.
- Arbeitsmittel 6 9
 - essentielles, Kostenträgung 2 224 ff.
 - KI 2 2, 3 8 ff.
- Arbeitsort, Weisungsrecht 2 28
- Arbeitsplatzüberwachung 6 10
- Arbeitsschutz 2 199 ff., 6 11
 - Arbeitgeberpflicht 2 201
 - Betriebssicherheitsverordnung 2 210 f.
 - Gefährdungsbeurteilung 2 208

Stichwortverzeichnis

- KI-VO 2 211
- Kosten 2 204
- Kostentragung 2 222
- Unterweisung 2 209
- Arbeitsverfahren 4 12
- Arbeitsvertragsgestaltung 6 12
- Audioverarbeitung 6 13
- Auskunftsanspruch 2 190
- Auskunftsrecht 2 261
- Ausnahmeregelung
 - eng gefasste Verfahrensaufgabe 1 112
 - Erkennung von Entscheidungsmustern 1 115 ff., 119
 - Rückausnahmeregelung 1 120 f.
 - Verbesserung des Ergebnisses einer menschlichen Tätigkeit 1 111, 113 f.
 - vorbereitende Aufgabe 1 118
- Ausnutzung spezifischer Schwächen
 - Beispiele 1 170
 - Schutzbedürftigkeit 1 68 f.
- Austauschkündigung, betriebsbedingte Kündigung 5 35 ff.
- Auswahlentscheidungen 6 14
- Automatisierte Entscheidungsfindung 6 15
- Automatisierte Zuweisung von Arbeitsaufträgen 6 16
- Automatisierung
 - Austausch Kündigung 5 35 ff.
 - betriebsbedingte Kündigung 5 30 ff.
- Background-Checks 6 17
- Beendigung KI-Nutzung, gesetzliche Verbote 3 1 ff.
- Beförderung 6 18
- Behinderung
 - betriebsbedingte Kündigung 5 45 f.
 - personenbedingte Kündigung 5 12
 - Weisungsrecht 3 20
- Behinderungsgerechte Beschäftigung 2 100 ff.
 - Anspruch auf KI-gestützte Arbeitshilfe 2 100 ff.
 - Arbeitsschutzvorschriften 2 106
 - Art der Tätigkeit 2 106
 - Beweislast 2 107 ff.
 - Datensicherheit 2 106
 - entgegenstehende Gründe 2 104 ff.
 - KI-Einsatz 5 16
 - Unternehmerentscheidung 2 106
 - unverhältnismäßige finanzielle Aufwendungen 2 106
 - Unzumutbarkeit 2 105 f.
 - zusätzlicher Arbeitsplatz 2 105
- Benachteiligung
 - Beweislast 2 175
 - Kausalität 2 171 ff.
 - Kenntnis Diskriminierungsmerkmal 2 172 f.
 - Rechtfertigung 2 174
 - Wissensvertreter 2 172
- Benachteiligung, mittelbare 2 169 f.
 - Teilzeitbeschäftigte 2 170
- Benachteiligung, unmittelbare 2 166 ff.
- Benachteiligungsverbot 2 150 ff.
 - Auskunftsanspruch 2 190
 - Beweislast 2 186 ff.
 - Entschädigung 2 183 ff.
 - Organisationspflichten Arbeitgeber 2 195 ff.
 - Schaden 2 182
 - Schulung 2 197
 - Verschulden 2 177 ff.
 - Verschuldensunabhängige Haftung 2 183 ff.
- Berufsrecht
 - Einführung von KI 2 41
 - Verwendung von KI 2 41
- Beschäftigtendatenschutz 1 22, 6 19
- Beteiligung Betriebsrat, Zustimmungseretzungsverfahren 2 131
- Betreiber
 - Auftragsverarbeitung 1 35
 - Betriebsrat 1 33
 - Definition 1 30
 - Konzern 1 34
 - persönliche Tätigkeit 1 36
 - Pflichten 1 38
 - Verantwortung 1 32
 - Verhältnis Anbieter 1 37

- Verwendung 1 31
- Betrieb, Begriff 4 7
- Betriebliches Eingliederungsmanagement 6 21
- Betriebliches Gesundheitsmanagement 6 22
- Betriebliche Übung
 - Freiwilligkeitsvorbehalt 2 115 f.
 - Verwendung von KI 2 112 ff.
- Betriebsänderung 4 72, 5 33, 6 20
 - Einschränkung 4 71
 - Personalabbau 4 71, 73
 - Stilllegung 4 70
 - Verlegung des Betriebs 4 74
 - Weisungsrecht 2 33, 3 22
- Betriebseinschränkung 4 71
 - sächliche Betriebsmittel 4 72
 - Schwellenwerte 4 71
- Betriebsrat
 - Sachverständiger 4 19
 - Schulungsanspruch 4 16
- Betriebsrätemodernisierungsgesetz 4 2
- Betriebs sicherheitsverordnung 2 210 f.
 - Gefährdungsbeurteilung 2 211
- Betriebsvereinbarung 6 23, 59
 - Einführung von KI 2 46 ff.
 - Einschränkungen KI-Nutzung 3 6 f.
 - KI-Verbot 3 6 f.
 - Qualifizierung 2 21
 - Regelungsbefugnis Betriebsparteien 2 48 f.
 - Verwendung von KI 2 46 ff.
 - Weisungsrecht 2 21
 - Weiterbildung 2 21
- Betriebsvereinbarungen, Datenschutz 1 21
- Betriebsverfassungsgesetz, Schwellenwerte 4 6
- Beurteilungen 6 24
- Beweislast 2 186 ff.
 - Blackbox 2 189
 - Kündigungsschutz 5 69
 - Schaden 2 194
 - Verschulden 2 192 f.
- Bewerberauswahl 6 25
- Bewerbungsunterlagen 6 26
- Bewertung des Bildungsniveaus, Definition 1 104
- Bewertung von Lernergebnissen, Definition 1 103
- Bias 6 27
- Big Data Analytics 6 28
- Bilderkennungssysteme 6 29
- Bildverarbeitung 6 30
- Biometrische Fernidentifizierungssysteme, Beispiele 1 96
- Biometrische Kategorisierung
 - Beispiele 1 98
 - Definition 1 97
- Blackbox 6 31
 - Beweislast 2 175, 189, 191
- Bring Your Own AI (BYOAI) 6 32
- BYOD 2 87 ff.
- Chatbot 6 33
- ChatGPT 6 34
 - Weisungsrecht 2 3, 57
- Cloud-Computing 6 35
- Copilot 6 36
- Crowdworking 6 37
- Darlegungs- und Beweislast, Weisungsrecht 2 32
- Data Mining 6 38
- Datenanalyse, People Analytics 1 15
- Datenbanken zur Gesichtserkennung, Definition 1 77 f.
- Datenschutz 6 39
- Datenschutzrecht 1 166 ff., 178, 2 87 ff.
 - Anonymisierung 1 172
 - Anwendungsbereich 1 170 ff.
 - Auftragsverarbeitung 1 211 ff.
 - automatisierte Entscheidungsfindung 1 199 ff.
 - berechtigtes Interesse 1 180 ff.
 - besondere Kategorien 1 196 ff.
 - Betrieb eines KI-Systems 1 191
 - Betroffenenrechte 1 207 ff.
 - Checkliste 1 225
 - Datenschutz-Folgenabschätzung 1 219 ff.

Stichwortverzeichnis

- Einwilligung 1 189
- Erlaubnistatbestand 1 174 ff., 179 ff.
- gemeinsame Verantwortlichkeit 1 211 ff.
- KI-Training 1 192 ff.
- personenbezogenes Datum 1 171
- Pseudonymisierung 1 172 f.
- technische und organisatorische Maßnahmen 1 218
- Transparenzpflichten 1 204 ff.
- Überblick 1 169
- Übermittlung in Drittländer 1 216 f.
- Zweckänderung 1 190
- Deepfakes 2 26, 6 41
- Ausnahme 1 152 f., 156
- Beispiele 1 154, 157
- Definition 1 151, 155
- Deep Learning 6 40
- neuronale Netze 1 13
- Dienstplangestaltung 6 42
- Digitaler HR-Assistent 6 43
- Direktionsrecht 6 44
- Weisungsrecht 2 2, 3 8; *siehe auch* Weisungsrecht
- Diskriminierungsschutz 2 149 ff.
- Arbeitsbedingungen 2 161
- Auskunftsanspruch 2 190
- Benachteiligung 2 165 ff.
- Beweislast 2 175, 186 ff.
- Bias 2 152 f.
- Entlassungsbedingungen 2 161
- Entschädigung 2 183 ff.
- Geltungsbereich 2 159 ff.
- Kausalität 2 171 ff.
- neutrale Merkmale 2 156
- Organisationspflichten Arbeitgeber 2 195 ff.
- Oversampling 2 155
- Proxy-Diskriminierung 2 156
- Rechtfertigung 2 174
- Schaden 2 182
- Schulung 2 158, 197
- Software-Dienstleister 2 157 f.
- Teilzeitbeschäftigte 2 170
- Trainingsdaten 2 151 ff.
- Trainingsdaten, bloßes Sammeln 2 162 f.
- Undersampling 2 155
- Verschulden 2 177 ff.
- verschuldensunabhängige Haftung 2 183 ff.
- Zugangsbedingungen 2 160
- E-Assessments 6 45
- Eignungsmangel, personenbedingte Kündigung 5 7 ff.
- Einführung von KI
- Austausch Kündigung 5 35 ff.
- Berufsrecht 2 41
- Betriebsvereinbarung 2 46 ff.
- gesetzliche Vorgabe 2 40 f.
- KI-Vereinbarung 2 36 f.
- Kollektivverträge 2 42 ff.
- Kündigung, betriebsbedingte 5 30 ff.
- Kündigung, personenbedingte 5 7 ff.
- Qualifizierung 2 246 f.
- Tarifvertrag 2 42 ff.
- Weisungsrecht 2 2 ff., 3 8 ff.
- Weiterbildung 2 246 f.
- Eingliederungsmanagement, betriebliches 6 21
- Einsatzgebiete von KI 1 14
- Einsatz von Fernidentifizierungssystemen zu Strafverfolgungszwecken 1 88 f.
- Einstellung 6 46
- Einstellung und Auswahl von Bewerbern
- Beispiele 1 107
- Definition 1 106
- Emotionsableitung am Arbeitsplatz 6 47
- Arbeitsplatz 1 81
- Ausnahme 1 82
- Beispiele 1 83
- Definition 1 79 f.
- Emotionserkennung
- Beispiele 1 100
- Definition 1 99

- Emotionserkennung und biometrische Kategorisierung
- Beispiele 1150
 - Definition 1149
- Eng gefasste Verfahrensaufgabe, Beispiele 1112
- Entgegenstehende Gründe 2104 ff.
- Entschädigung 2183 ff.
- Beweislast 2186 ff.
 - verschuldensunabhängige Haftung 2183 ff.
- Entscheidungen mit Bezug zum Arbeitsverhältnis 1108 f.
- Entscheidungsfindung, automatisierte 615
- Diskriminierungsschutz 2167 f.
- Entscheidungsfindung, KI im Arbeitsverhältnis 116
- Erfindungen des Arbeitnehmers 648
- Erfüllungsgehilfe, Haftung 2234, 245
- Erkennung von Entscheidungsmustern
- Beispiele 1117, 119
 - Definition 1115 f.
- Erscheinungsformen von KI 111
- Essentielles Arbeitsmittel, Anspruch auf KI 2133 f.
- Fortbildung 649
- Behinderung 545 f.
 - betriebsbedingte Kündigung 542 f.
 - Zumutbarkeit 543 f., 47
- Freiwilligkeitsvorbehalt, betriebliche Übung 2115 f.
- Führung 650
- Gefährdungsbeurteilung 2208, 652
- Betriebssicherheitsverordnung 2211
- Gefährdungshaftung 2227
- KI-Haftungsrichtlinie 2227
- Geheimnisschutz 1166 ff., 289, 651
- Geschäftsgeheimnis 1226 ff.
- Geltungsbereich KSchG 51 ff.
- Generative KI
- Ausnahme 1147
 - Beispiele 1148
 - Definition 1146
- Gesetze, rechtliche Grundlagen 120
- Gesichtserkennung 653
- Gesundheitsmanagemen, betriebliches 622
- Gleichbehandlungsgrundsatz
- Qualifizierung 2253
 - sachlicher Grund 2122
 - Verwendung von KI 2117 ff.
 - Weiterbildung 2253
- Grundrechte, rechtliche Grundlagen 119
- Haftung 654
- Arbeitgeberhaftung 2241 ff.
 - Arbeitnehmerhaftung 2228 ff.
 - Erfüllungsgehilfe 2234, 245
 - Gefährdungshaftung 2227
 - haftungsbegründende Kausalität 2230 f.
 - Haftungsbeschränkung 2235 ff.
 - KI-Haftungsrichtlinie 2227
 - Opazitätsrisiko 2230 f.
 - Pflichtverletzung 2229
 - Software-Dienstleister 2234, 245
 - Vereinbarung 2239
 - Verschulden 2232 ff.
 - Verwendung von KI 289
- Haftungsbeschränkung, Arbeitnehmerhaftung 2235 ff.
- Halluzination
- Risiken 287
 - Weisungsrecht 319
- Hinweispflicht Arbeitnehmer 281 ff., 140 f., 655
- Pflichtverletzung 2145 f.
 - Schadensabwendungspflicht 285
- Hochrisiko-KI-System 190 ff., 656
- Adressaten 1122 f.
 - Anhang III 194 ff.
 - Anwendungsbereich 191
 - Ausnahmeregelung 1110 ff.
 - Ermittlungen 561 ff.
 - People Analytics 556
 - Rechtsfolgen für Anbieter 1124 ff.
 - Rechtsfolgen für Betreiber 1127 ff.

Stichwortverzeichnis

- Sachverhaltsaufklärung 5 61 ff.
- Sicherheitsbauteil 193
- Höhergruppierung 4 48
- HR-Assistent, digitaler 6 43
- Immaterialgüterrecht 2 87 ff.
- Indirekte biometrische Kategorisierung
 - Ausnahme 1 85, 87
 - Beispiele 1 86
 - Definition 1 84
- Informationserstellung, Einsatz von KI 1 17
- Informationspflichten Arbeitgeber 6 57
- Interaktion mit natürlichen Personen
 - Ausnahme 1 144
 - Beispiele 1 145
- KI
 - Definition 1 41
 - Rechtspersönlichkeit 2 94
- KI als Arbeitsmittel, Einsatz von KI 1 18
- KI-Beauftragter 6 58
- KI-Betrieb 4 7
- KI-Betriebsvereinbarung 2 252, 4 85, 6 59
 - Einführung von KI 2 46 ff.
 - Freiwilligkeitsvorbehalt 2 115 f.
 - Gesamt- und Konzernbetriebsrat 4 85
 - Inhalt 2 47
 - Regelungsbefugnis Betriebsparteien 2 48 f.
 - Verwendung von KI 2 46 ff.
 - Weiterbildung 2 50
 - Zuständigkeit 4 85
- KI-Haftungsrichtlinie 2 227
- KI im BetrVG 1 7 ff.
- KI-Klausel, Muster 2 39
- KI-Kompetenz 1 53, 6 60
 - Eignungsmangel 5 7 ff.
 - KI-Beauftragter 1 59
 - Kostentragung 2 250
 - Maßnahmen 1 58
 - Maßstab 1 57
 - personenbedingte Kündigung 5 7 ff.
- Personenkreis 1 54 ff.
- Pflichtfortbildung 2 250
- KI-Modell, Definition 1 50
- KI-Nutzung
 - Beendigung 3 1 ff.
 - Betriebsvereinbarung 3 6 f.
 - Einschränkungen, gesetzliche 3 1 ff.
 - Einschränkungen, kollektivvertragliche 3 4 ff.
 - Tarifvertrag 3 4 f.
 - Weisungsrecht 3 8 ff.
- KI-System
 - Anpassungsfähigkeit 1 46
 - autonomer Betrieb 1 45
 - Definition 1 6, 42 f.
 - Erstellung von Ausgaben 1 49
 - explizite und implizite Ziele 1 47
 - Fähigkeit zur Ableitung 1 48
 - maschinengestütztes System 1 44
 - Mitbestimmungsrecht 4 1
 - technische Anlage 4 11
- KI-Training, Datenschutzrecht 1 192 ff.
- KI-Verbot 6 61
 - Arbeitsvertrag 2 92
 - Betriebsvereinbarung 3 6 f.
 - gesetzliche Verbote 3 1 ff.
 - Kollektivvertrag 3 4 ff.
 - Kündigung, verhaltensbedingte 5 17 f.
 - Pflichtverletzung Arbeitnehmer 2 145 f.
 - Tarifvertrag 3 4 f.
 - Weisungsrecht 3 8 ff.
- KI-Vereinbarung
 - Einführung von KI 2 36 f.
 - Verwendung von KI 2 36 f.
 - Weisungsrecht 2 2 ff.
- KI-Verordnung (KI-VO) 6 62
 - Anwendungsbereich 1 25
 - Arbeitsschutz 2 211
 - Betreiber 1 30 ff.
 - Checkliste 1 165
 - Definition 1 41
 - Ermittlungen 5 61 ff.

- Grundprinzipien vertrauenswürdiger KI 151
- Hochrisiko-KI-Systeme 190 ff.
- KI-Kompetenz 153 ff.
- KI-Modell 150
- KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck 1158
- KI-System 142 ff.
- People Analytics 556
- persönlicher Anwendungsbereich 126 ff.
- räumlicher Anwendungsbereich 139
- Risikostufen 152
- sachlicher Anwendungsbereich 140
- Sachverhaltsaufklärung 561 ff.
- Sanktionen und Haftung 1159 ff.
- Transparenzpflichten für bestimmte KI-Systeme 1141 ff.
- Überblick 124
- verbotene Praktiken 160 ff., 75 ff.
- zeitliche Geltung 123
- KI-Verwendung, Muster Verbot Nutzung privater Arbeitsmittel 292
- Kollektivverträge, Einführung von KI 242 ff.
- Kostentragung 253 ff., 222 ff.
 - Arbeitsschutzmaßnahme 2222
 - essentielles Arbeitsmittel 2224 ff.
 - Pflichtfortbildung 2257
 - Privatnutzung 2223
 - Qualifizierung 2257 ff.
 - Verwendung von KI 254
 - Weiterbildung 2257 ff.
- Krankheit 663
- Kündigung 664
 - Diskriminierungsschutz 2161
 - Pflichtverletzung Arbeitnehmer 2146
 - Verweigerung Qualifizierung 265
 - Verweigerung Weiterbildung 265
 - Verwendung von KI, Verweigerung 265 ff.
- Kündigung, betriebsbedingte
 - Abfindung 533
 - Anforderungsprofil 58, 25, 38 ff.
 - Austausch Kündigung 535 ff.
 - Automatisierung 524, 30 ff.
 - Behinderung 545 f.
 - Einführung von KI 530 ff.
 - Fortbildung 542 f.
 - gerichtliche Prüfung 526 ff.
 - Missbrauchskontrolle 527 f.
 - Outsourcing 524
 - Pflicht zur Einarbeitung 534
 - Qualifizierung 542 f.
 - Rationalisierungsschutzabkommen 533
 - Sozialauswahl 548 ff., 54
 - Umschulung 542 f.
 - Unternehmerentscheidung 522 ff., 39
 - Weiterbeschäftigungsmöglichkeit 541
 - Weiterbildung 542 f.
- Kündigung, personenbedingte 57 ff.
 - Anforderungsprofil 58, 38
 - Beeinträchtigung betrieblicher Interessen 511
 - Behinderung 512
 - behinderungsgerechte Beschäftigung durch KI 516
 - Eignungsmangel 57 ff.
 - Einführung von KI 57 ff.
 - KI-Kompetenz, fehlende 57 ff.
 - leidensgerechte Beschäftigung durch KI 514 f.
 - Negativprognose 510
 - Persönlichkeitsanalyse 555 ff.
 - Risikoanalyse 555 ff.
 - Weiterbeschäftigungsmöglichkeit 512 f.
- Kündigung, verhaltensbedingte 517 ff.
 - 2-Wochen-Frist 566 ff.
 - Abmahnung 266 ff., 518 ff., 59
 - Ermittlungen 560 ff.
 - KI-Verbot 517 f.
 - Pflichtverletzung Arbeitnehmer 2146
 - Privatnutzungsverbot 517 f.
 - Sachverhaltsaufklärung 560 ff.

Stichwortverzeichnis

- schwere Pflichtverletzung 5 20 f.
- Verwendung von KI 5 17 f.
- Verwendung von KI, Verweigerung 2 65 ff.
- Wiederholungsgefahr 5 19
- Kündigungsscheidungen 6 64
- Kündigungsschutz
 - Abmahnung 5 59
 - Beweislast 5 69
 - Geltungsbereich KSchG 5 11 ff.
 - Kündigung, personenbedingte 5 7 ff.
 - Kündigung, verhaltensbedingte 5 17 ff.
 - Kündigungsvorbereitung 5 51 ff., 65
 - Persönlichkeitsanalyse 5 55 ff.
 - Risikoanalyse 5 55 ff.
 - Schriftformerfordernis 5 73
 - Schwangerschaft 5 70
 - Sozialauswahl 5 54
 - Verbot automatisierter Entscheidungen 5 51 ff., 65, 71 f.
- Künstliche Intelligenz
 - Begriff 1 2
 - Überblick 1 1
- Leidensgerechte Beschäftigung 2 72 ff.
 - KI-Einsatz 5 14 f.
 - Unternehmerentscheidung 2 74 f.
 - Unternehmerfreiheit 5 15
- Leistungsbeurteilung 6 65
- Leistungsbewertung 6 65
- Leistungshindernis 2 126 ff.
 - Weisungsrecht 3 20
- Leistungsprämien 6 67
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle 6 66
- Machine Learning 6 68
 - Algorithmen 1 12
- Mitarbeiterbefragung 6 69
- Mitarbeiterüberwachung 6 70
- Mitbestimmung 4 2, 6 71
- Mitbestimmungsrecht, Weisungsrecht 2 2
- Muster
 - KI-Klausel, arbeitsvertragliche 2 39
 - Privatnutzungserlaubnis 2 64
- Neuronale Netze 6 72
- OECD, Begriff 1 4
- Offenlegungspflicht 6 73
 - Hinweispflicht Arbeitnehmer 2 81, 140; *siehe auch* Hinweispflicht Arbeitnehmer
- Onboarding 6 74
- Opazitätsrisiko 2 230 f., 6 75
- Organisationspflichten Arbeitgeber
 - Diskriminierungsschutz 2 195 ff.
 - Schulung 2 197
- Outsourcing 5 24
- Patentrecht 1 238 f.
- People Analytics 5 56, 6 76
 - Hochrisiko-System 5 56
 - KI-VO 5 56
- Personaleinsatzplanung 6 77
- Personalentwicklung 6 78
- Personalgewinnung 6 79
- Personalmanagement 6 80
- Personalplanung 6 81
- Personalverwaltung 6 82
- Personelle Einzelmaßnahme, Höhergruppierung 4 48
- Personelle Einzelmaßnahmen
 - Abgruppierung 4 47
 - Änderung der Tätigkeit 4 47
 - Einstellung 4 43
 - Kündigung 4 49
 - Matrixstruktur 4 43
 - Umgruppierung 4 47
 - Versetzung 4 46
- Persönlichkeitsrecht, allgemeines 6 83
 - Deepfake 2 26
 - Recht am eigenen Wort 2 26
 - Regelungsbefugnis Betriebsparteien 2 49
- Pflichtfortbildung 2 249 f.
 - KI-Kompetenz 2 250
 - Kostentragung 2 257

- Pflichtverletzung Arbeitnehmer
2 144 ff.
- Abmahnung 2 66 ff.
 - Arbeitnehmerhaftung 2 65, 69, 147
 - Hinweispflicht 2 145 f.
 - KI-Verbot 2 145 f.
 - Privatnutzungsverbot 2 145 f.
 - Vergütung 2 148
 - verhaltensbedingte Kündigung 2 65 ff., 146
- Plattformarbeit 6 84
- Predictive Policing
- Beispiele 1 76
 - Definition 1 74 f.
- Privatnutzung 2 59 ff., 139
- Kostentragung 2 223
- Privatnutzungs Erlaubnis
- Muster 2 64
 - Umfang 2 61 f.
 - Verwendung von KI 2 61 f.
- Privatnutzungsverbot 2 59 ff.
- Arbeitnehmerhaftung 2 237
 - Muster 2 39
 - Pflichtverletzung Arbeitnehmer 2 145 f.
 - verhaltensbedingte Kündigung 5 17 f.
- Profiling 6 85
- Prompt 6 86
- Prozessoptimierung 6 87
- Qualifikation 6 88
- Qualifizierung 2 246 f.
- Anspruch des Arbeitnehmers 2 248 ff.
 - Arbeitnehmerpflicht 2 246 f.
 - betriebsbedingte Kündigung 5 42 f.
 - Betriebsvereinbarung 2 21
 - Gleichbehandlungsgrundsatz 2 253
 - KI-Betriebsvereinbarung 2 252
 - Kostentragung 2 257 ff.
 - Obliegenheit vor Kündigungsausspruch 2 256
 - Pflichtfortbildung 2 249 f.
 - Rücksichtnahmepflicht 2 254 f.
- Tarifvertrag 2 251
 - Verweigerung der Kündigung 2 65
 - Weisungsrecht 2 7 f., 30, 36
- Rationalisierung 6 89
- Rationalisierungsschutzabkommen 5 33
- Räumlicher Anwendungsbereich 1 39
- Rechtsfolgen für Betreiber
- Aufbewahrung der Protokolle 1 134 f.
 - betriebsanleitungsgemäße Verwendung 1 129
 - Datengovernance 1 131
 - Datenschutzfolgenabschätzung 1 137
 - Information bei KI-Entscheidungen 1 138 ff.
 - Information der Arbeitnehmer/Arbeitnehmervertretung 1 136
 - menschliche Aufsicht 1 130
 - Überwachung des Betriebs 1 132 f.
- Rechtspersönlichkeit 6 90
- KI 2 94
- Recruiting 6 79, 91
- Regelungsbefugnis Betriebsparteien 2 48 f.
- allgemeines Persönlichkeitsrecht 2 49
- Regress, Herstellerhaftung 2 185
- Rückausnahmeregelung
- Definition 1 120
 - Verfahren 1 121
- Rücksichtnahmepflicht
- Leistungssicherung 2 6, 123 ff.
 - Qualifizierung 2 254 f.
 - Vertragsanpassung 2 124
 - Verwendung von KI 2 123 ff.
 - Weiterbildung 2 254 f.
- Sachlicher Anwendungsbereich, KI-System 1 40
- Sachverständiger 4 19
- Anzahl 4 23
 - Erforderlichkeit 4 20
 - Erforderlichkeitsfiktion 4 21
 - Kosten 4 25

Stichwortverzeichnis

- ständiger 4 26
- Vereinbarung 4 24
- Sanktionen und Haftung
- Haftung 1 162 ff.
- Sanktionen 1 159 ff.
- Schaden, Beweislast 2 194
- Schadensabwendungspflicht 2 85
- Arbeitnehmerhaftung 2 238
- Schadensersatz
- Anspruch des Arbeitnehmers 2 142
- Beweislast 2 186 ff.
- Regress, Herstellerhaftung 2 185
- Schaden 2 182
- Verschulden 2 177 ff.
- Schriftformerfordernis, Kündigungsschutz 5 73
- Schulung 6 92
- Diskriminierungsschutz 2 158, 197
- Schulungsanspruch
- Betriebsrat 4 16
- Erforderlichkeit 4 17
- Schwache KI 1 11
- Schwangerschaft 5 70
- Schwellenwerte 4 6
- Scraping 6 93
- Smart Cameras 6 94
- Software as a Service (SaaS) 6 95
- Sozialauswahl 6 96
- Einbeziehung von KI 5 49 f.
- Einsatz von KI 5 48 ff., 54
- Verbot automatisierter Entscheidungen 5 54
- Soziale Bewertung/Social Scoring 1 71 ff.
- Sprachanalyse 6 97
- Sprachassistent 6 98
- Sprachverarbeitung 6 99
- Starke KI 1 11
- Statistik Personaldaten 6 100
- Stellenausschreibungen 6 101
- Stimmenanalyse 6 102
- Stimmennachbildung 6 103
- Stimmenverwendung 6 104
- Subversive Manipulation
- Beispiele 1 65 f.
- Schaden 1 64
- Talentmanagement 6 105
- Tarifvertrag 2 251, 6 106
- Einführung von KI 2 42 ff.
- Einschränkungen KI-Nutzung 3 4 f.
- KI-Verbot 3 4 f.
- Regelungsbefugnis 2 45
- Vergütung 2 220 f.
- Weisungsrecht 2 22 ff.
- Text und Data Mining (TDM) 6 107
- Trainingsdaten 6 108
- Benachteiligung 2 165 f.
- Transparenzpflichten für Anbieter
- Generative KI 1 146 ff.
- Interaktion mit natürlichen Personen 1 143 ff.
- Transparenzpflichten für bestimmte KI-Systeme 1 141 f.
- Transparenzpflichten für Anbieter 1 143 ff.
- Transparenzpflichten für Betreiber 1 149 ff.
- Transparenzpflichten für Betreiber
- Deepfakes 1 151 ff.
- Emotionserkennung und biometrische Kategorisierung 1 149 f.
- Überwachung 6 109
- von Prüfungen 1 105
- Umgruppierung 4 48
- Umschulung
- Behinderung 5 45 f.
- betriebsbedingte Kündigung 5 42 f.
- Zumutbarkeit 5 43 f., 47
- Unternehmerentscheidung 5 22 ff.
- Automatisierung 5 24
- behinderungsgerechte Beschäftigung 2 106
- betriebsbedingte Kündigung 5 39
- gerichtliche Prüfung 5 26 ff.
- leidensgerechte Beschäftigung 2 74 f.
- Missbrauchskontrolle 5 27 f.
- Outsourcing 5 24
- Verbot automatisierter Entscheidungen 5 51