

KI am Arbeitsplatz: Fortschritt fördern statt neue Regeln schaffen

Positionspapier zu einer möglichen EU-Gesetzesinitiative zu KI und algorithmischem Management am Arbeitsplatz

Dieses Dokument wurde maschinell aus dem Englischen übersetzt. Die Originalversion ist [hier](#) verfügbar.

Februar 2026

Zusammenfassung

Der bestehende EU-Rechtsrahmen zur digitalen Arbeitswelt ist für Unternehmen teils unklar, schwer umsetzbar und belastet die Wettbewerbsfähigkeit. Hier muss die Europäische Kommission ansetzen. Daher ist die Ankündigung von EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen, unternehmerische Tätigkeit in der EU zu erleichtern und dafür eine „Vereinfachung, Konsolidierung und Kodifizierung der Rechtsvorschriften vor(zu)legen, damit Überschneidungen und Widersprüchlichkeiten (...) beseitigt werden“ von großer Bedeutung. Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) und algorithmischem Management (AM) am Arbeitsplatz wird bereits durch zu viele EU-Rechtsvorschriften geregelt, was zu einer komplexen Rechtslage führt, in der sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmende zurechtfinden müssen.

KI und AM spielen eine zentrale Rolle bei der weiteren Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und sollten Produktivität und Wandel vorantreiben, um die technologische Souveränität, das Sozialmodell und die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu sichern. Die aktuellen politischen Entwicklungen geben jedoch Anlass zur Sorge. Der von der EU-Kommission angekündigte „Quality Jobs Act“ sollte nicht im Widerspruch zu von der Leyens Versprechen stehen und die positiven Auswirkungen von KI und AM behindern. Stattdessen sollten folgende Grundsätze beachtet werden:

- **Europa muss für den Einsatz von KI am Arbeitsplatz attraktiv werden, um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.** Dazu ist es entscheidend, die Verbreitung neuer Technologien zu fördern und den bestehenden Rechtsrahmen für KI zu vereinfachen, zu harmonisieren und durchzusetzen. Die Umschulung und Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte sowie die Nutzung von EU-Initiativen wie dem „AI Continent Action Plan“ sind wichtig, um ein innovationsförderndes Umfeld zu schaffen und die europäischen Werte zu wahren.
- **Es besteht kein Bedarf an weiteren EU-Vorschriften zum Thema „KI am Arbeitsplatz“.** Stattdessen sollte der Schwerpunkt auf dem effektiven Einsatz von KI und der Vereinfachung der

Rechtsvorschriften liegen, einschließlich des digitalen Omnibusses. Diese Vereinfachung ist notwendig, damit Unternehmen digitale Technologien für hochwertige Arbeitsplätze in vollem Umfang ausschöpfen können.

- **Es ist von zentraler Bedeutung, den „Once-Only“- Grundsatz in Bezug auf bestehende Rechtsvorschriften zu KI und AM durchzusetzen.** KI am Arbeitsplatz ist bereits umfassend reguliert – sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene. Dies gilt umso mehr für das umfassendere Konzept von AM am Arbeitsplatz, da es viele seit langem etablierte Arbeitspraktiken beeinträchtigt. Zahlreiche Überschneidungen in den bestehenden Rechtsvorschriften müssen angegangen und gelöst werden, darunter die KI-Verordnung (KI-VO), die Plattformarbeitsrichtlinie (PWD), die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie die Rahmenvorschriften für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- **„Gold-Plating“ in den Mitgliedstaaten muss verhindert werden.** Das „AI Office“ sollte eine einheitliche Durchsetzung und ein unternehmensfreundliches Umfeld gewährleisten.
- **Tarifverhandlungen der Sozialpartner müssen gestärkt werden.** Tarifverträge müssen Vorrang vor zusätzlichen EU-Rechtsvorschriften haben, da sie den nationalen und sektoralen Erfordernissen am besten gerecht werden können.

Im Einzelnen

Auf ein Marktumfeld fokussieren, das Europa für KI-Innovationen attraktiv macht

Europa muss ein attraktives Investitionsumfeld für KI-Forschung und -Innovation schaffen, um wettbewerbsfähiger zu werden. Dies ist die Voraussetzung um eine globale Führungsrolle im Bereich KI, wie im „AI Continent Action Plan“ angekündigt, zu erlangen. Arbeitnehmende müssen durch gezielte Umschulungen und Weiterbildungen mit fundierten KI-Kompetenzen ausgestattet werden. Sowohl der „AI Continent Action Plan“ der EU-Kommission als auch der Digitalomnibus werden entscheidend sein, um KI-Innovationen zu fördern und die KI-Regulierung zu vereinfachen, während gleichzeitig unsere europäischen Werte im Bereich KI gewahrt bleiben.

Studien zeigen: Innovation fördern statt überregulieren

Studien zeigen, dass ein hoher regulatorischer Aufwand und Unsicherheit die Hauptfaktoren sind, die Unternehmen davon abhalten, KI einzusetzen. Um die Anwendung und Innovation zu fördern, brauchen wir rechtskonforme und praktikable Anwendungsmöglichkeiten für KI. An Offenheit mangelt es den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht. Ein aktueller Bericht des IW bringt es auf den Punkt: Das Potenzial von KI zur Steigerung der Produktivität wird noch nicht ausreichend genutzt – in Deutschland setzen derzeit nur 37 % der Unternehmen KI ein.¹ Der Hauptgrund dafür ist die starke Regulierung: 85 % der deutschen Unternehmen sehen den Datenschutz als größtes Hindernis, 81 % befürchten zusätzliche gesetzliche Beschränkungen und 76 % fühlen sich durch unklare Rahmenbedingungen verunsichert.² Laut IW könnte generative KI bei großflächigem Einsatz bis zu 330 Milliarden Euro zum BIP beitragen – ein

¹ Engels et al., IW-Report 33/2025

² Bitkom Research, 2023

enormes wirtschaftliches Potenzial, das durch weitere Regulierung gefährdet werden könnte.³ Gleichzeitig sind viele Arbeitnehmende sehr daran interessiert, KI-Tools zu nutzen: 62,1 % nutzen KI bereits heute.⁴

KI fördern anstatt neue Gesetze einzuführen, und algorithmisches Management nicht einschränken

Neue Vorschriften würden die Regulierungslandschaft weiter zersplittern. Der von der EU-Kommission angekündigte „Quality Jobs Act“ und der legislative Initiativbericht des Europäischen Parlaments zu KI und AM am Arbeitsplatz drohen, eine innovationsorientierte KI-Politik der EU zu untergraben. Erstens würden diese Vorschläge, wie oben dargelegt, zusätzliche und unnötige regulatorische Hindernisse schaffen, die die Einführung und praktische Nutzung von KI in Unternehmen weiter einschränken und behindern. Darüber hinaus ist algorithmisches Management seit Jahrzehnten in die Arbeitsprozesse von Unternehmen eingebettet und geht weit über den relativ neuen Einsatz von KI hinaus. Algorithmisches Management ist die vollständige oder teilweise Automatisierung von Managementaufgaben durch Softwarealgorithmen, ohne dass dabei zwangsläufig maschinelles Lernen oder KI-Technologien zum Einsatz kommen. Beispiele ohne KI-Technologien sind die Schichtplanung, die Aufgabenverteilung sowie die Prozess- und Qualitätskontrolle. Neue Vorschriften würden viele seit langem etablierte Arbeitspraktiken stören und belasten. Daher sollte der angekündigte „Quality Jobs Act“ keine weiteren Compliance-Verpflichtungen einführen – beispielsweise in Bezug auf den Datenschutz und die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden –, da die EU in dieser Hinsicht bereits über einen umfassenden Rechtsrahmen verfügt, darunter die DSGVO, die PWD und die KI-VO.

Den „Once-Only“-Grundsatz bei bestehenden Vorschriften durchsetzen

Unternehmen brauchen regulatorische Klarheit, keine weitere Unsicherheit. Um regulatorische Überschneidungen zu vermeiden, sollten Querverweise auf der Grundlage des „Once-Only“-Prinzips zwischen der bestehenden DSGVO, der PWD, der KI-VO, der EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der strategischen Rahmenvereinbarung der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027, der Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung und der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen eingeführt werden.

Derzeit regeln mehrere Vorschriften den KI-Einsatz am Arbeitsplatz parallel und beruhen auf unterschiedlichen Begründungen: Sicherheit, Fairness und Datenschutz. Dies führt bereits jetzt zu Rechtsunsicherheit, operativer Komplexität und Innovationshemmnissen für Unternehmen. Einige konkrete Beispiele für bestehende regulatorische Überschneidungen sind:

- **Datenschutz-Grundverordnung**: Die DSGVO regelt bereits seit vielen Jahren einen Großteil dessen, was auch die PWD und die KI-VO vorschreiben wollen, wie z. B. das Recht auf Unterrichtung/Anhörung, Datenminimierung und menschliche Aufsicht. Die DSGVO regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten durch KI-Systeme. Konkret legt Art. 9 Abs. 1 fest, wie und welche personenbezogenen Daten verarbeitet werden dürfen, und Art. 88 befasst sich mit

³ Bolwin et al., „The digital factor: How Germany benefits from smart technologies“, IW Consult, commissioned by Google, 2023

⁴ Arntz et al., „Digital Transformation and the Changing World of Work (DiWaBe 2.0): A Data Source for Research on Artificial Intelligence and Other Technologies in the Workplace“, baua: Report, 2025

arbeitsplatzbezogenen Bestimmungen. In Deutschland wurde die DSGVO durch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ergänzt. Art. 26 BDSG legt die Zwecke fest, für die die Daten von Arbeitnehmenden verarbeitet werden dürfen. Der Vorschlag für einen digitalen Omnibus zielt darauf ab, die Nutzung von Daten für die KI-Entwicklung und -Forschung zu erleichtern.

- [Plattformarbeitsrichtlinie](#): Die PWD führt parallele Rechte ein, die mehrere Verpflichtungen der DSGVO und der KI-VO duplizieren. Dadurch schafft sie rechtliche Unklarheiten, unter anderem durch strengere Verbote für biometrische Kontrollen oder Datenkategorien, die bereits in der DSGVO geregelt sind. Konkret regelt die Richtlinie den Einsatz algorithmischer Managementsysteme im Kontext der Plattformarbeit (Kapitel III, Art. 7-15). Um das Risiko mangelnder Transparenz oder unbefugter Überwachung zu verringern, erlegt die PWD den Plattformen Informationspflichten auf und verpflichtet, das algorithmische Management zu überwachen und zu überprüfen. Die PWD entspricht jedoch nicht den Bedürfnissen anderer Sektoren.
- [KI-Verordnung](#): Die europäische KI-VO legt risikobasierte Anforderungen für KI-Systeme fest. KI-Anwendungen am Arbeitsplatz, insbesondere in der Personalverwaltung, gelten gemäß Art. 6 Abs. 2 in Verbindung mit Anhang III Nr. 4 der KI-VO bereits generell als risikoreich. Der Einsatz unterliegt weitreichenden Anforderungen, einschließlich der menschlichen Überwachung durch kompetentes Personal. Insbesondere regelt die KI-VO in Art. 26 Abs. 7 bereits, wie Mitarbeitende vor der Inbetriebnahme oder Nutzung eines risikoreichen KI-Systems zu informieren sind. In Bezug auf die menschliche Aufsicht legen Art. 26 Abs. 2 und Art. 14 Abs. 4 bereits fest, wie mit risikoreichen KI-Systemen umzugehen ist, die Mitarbeitende betreffen.
- EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz / [Strategischer Rechtsrahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027](#): Beide Instrumente stellen sicher, dass der Einsatz von KI die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht gefährdet. Die Rahmenrichtlinie bietet eine klare Rechtsgrundlage für die Einbeziehung der Sozialpartner in Entscheidungen über Technologien am Arbeitsplatz, einschließlich KI. Sie legt ausdrücklich die Kernpflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fest, um Sicherheit und Gesundheit in allen Aspekten der Arbeit zu gewährleisten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitnehmende und ihre Vertreterinnen und Vertreter bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu konsultieren (Art. 6 Abs. 3 Buchst. c)) und ihr Recht auf Mitwirkung in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu gewährleisten (Art. 11).
- Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung / [Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen](#): Erstere gewährt Arbeitnehmenden das Recht, über die Einführung von KI informiert und dazu angehört zu werden. Letztere regelt bereits die Informationspflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber ihren Mitarbeitenden zu den wesentlichen Aspekten des Arbeitsverhältnisses (Art. 3, 4 und Art. 5 Abs. 1). Insbesondere Art. 4 Abs. 2 Buchst. b) und c) definieren den Inhalt der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmenden, beispielsweise in Bezug auf Entscheidungen, die voraussichtlich zu wesentlichen Änderungen in der Arbeitsorganisation führen. Die im Initiativbericht des Parlaments geforderten Maßnahmen sind – abgesehen davon, dass sie nicht notwendig sind – für Unternehmen praktisch unmöglich umzusetzen.

„Gold-Plating“ in den Mitgliedstaaten stoppen und die Rolle des „AI Office“ stärken

Um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden, darf es in den Mitgliedstaaten kein „Gold-Plating“ geben und die EU-Vorschriften müssen einheitlich angewendet werden. Das „AI Office“ ist beispielsweise dafür zuständig, die einheitliche Anwendung der KI-VO in den Mitgliedstaaten sicherzustellen und Unternehmen zu beraten und ihnen Dienstleistungen anzubieten. Unterschiedliche Auslegungen der KI-bezogenen Bestimmungen in den Mitgliedstaaten führen zu Compliance-Risiken und erhöhen die Verwaltungskosten für grenzüberschreitend tätige Unternehmen. Das „AI Office“ sollte daher dazu beitragen, die Rechtssicherheit zu schaffen, die Unternehmen benötigen, um produktiv und innovativ zu sein. Auch die Auswirkungen der PWD sind noch nicht absehbar, da sie von den Mitgliedstaaten noch nicht umgesetzt wurde. Daher sollte der Fokus zunächst auf der Schaffung von Rechtssicherheit liegen und nicht darauf, durch neue Vorschriften neue Hindernisse zu schaffen.

Tarifverträgen Raum für maßgeschneiderte Lösungen geben

Tarifverträge in großem Umfang – und kein zusätzlicher EU-Rechtsakt – müssen als Grundlage für KI-basierte Prozesse dienen. In vielerlei Hinsicht können Vereinbarungen der Sozialpartner eine geeignete Alternative zu Regulierungen bieten. In vielen Branchen wurden bereits auf europäischer und nationaler Ebene gemeinsame Vereinbarungen der Sozialpartner geschlossen, die auf die beschäftigungspolitischen Aspekte von KI abzielen. Solche Sozialpartnerregelungen für die Arbeitswelt bieten maßgeschneiderte und praxisnahe Lösungen, die den spezifischen Bedürfnissen und Anforderungen der betroffenen Branchen und Unternehmen sowie ihrer Beschäftigten gerecht werden. Insgesamt kann der soziale Dialog für den Einsatz von KI in der Arbeitswelt einen wichtigen, ergänzenden Beitrag zum europäischen KI-Regulierungsrahmen leisten.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung EU, Internationales, Wirtschaft

T +49 30 2033-1050

eu@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.