

KI bewertet deine Leistung: Ist das überhaupt erlaubt?

Wenn ein Algorithmus über Bonus, Aufstieg oder Kündigung mitentscheidet.

Immer mehr Unternehmen lassen Software bewerten, wer gut arbeitet und wer nicht: Klicks, Tempo, Pausen, Verkaufszahlen. Alles wird gemessen und in ein Ranking gegossen. Aber darf eine KI wirklich über deine Karriere entscheiden?

Das Gesetz zieht hier klare Grenzen. Reine, vollautomatische Entscheidungen mit erheblicher Wirkung sind grundsätzlich verboten. Und der Betriebsrat hat ein gewichtiges Wort mitzureden.

Dieses Freebie zeigt dir, was eine KI darf, was nicht, und wie du dich gegen unfaire oder undurchsichtige Bewertungen wehren kannst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

Art. 22 DSGVO

Du hast das Recht, nicht einer ausschließlich automatisierten Entscheidung unterworfen zu werden, die dich erheblich beeinträchtigt.

Art. 6 Abs. 1 DSGVO

Eine Leistungsbewertung verarbeitet deine Daten. Das ist nur zulässig, wenn es erforderlich und verhältnismäßig ist.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Technische Systeme zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle brauchen die Zustimmung des Betriebsrats.

§ 1 AGG

Eine Bewertung darf nicht diskriminieren, etwa wegen Alter, Geschlecht, Herkunft oder Behinderung. KI-Systeme sind hier besonders anfällig.

Art. 15 Abs. 1 lit. h DSGVO

Du hast ein Recht darauf zu erfahren, nach welcher Logik eine automatisierte Bewertung zustande kommt.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Herausfinden, welches System dich bewertet und welche Daten es nutzt.
- ☐ Klären, ob am Ende ein Mensch oder allein die KI entscheidet.
- ☐ Prüfen, ob der Betriebsrat dem System zugestimmt hat.

- ☐ Auskunft über die Bewertungslogik verlangen.
- ☐ Auffällige oder unfaire Bewertungen dokumentieren.
- ☐ Bei Nachteilen wie Bonusverlust oder Kündigung rechtlich prüfen lassen.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Welches System bewertet mich und nach welchen Kriterien?
- 2 Trifft am Ende ein Mensch die Entscheidung oder die KI allein?
- 3 Hat die Bewertung erhebliche Folgen für mich, etwa Bonus oder Kündigung?
- 4 Wurde ich transparent über die Bewertung informiert?
- 5 Hat der Betriebsrat zugestimmt?
- 6 Könnte das System mich oder Gruppen diskriminieren?
- 7 Kann ich Einsicht und eine menschliche Überprüfung verlangen?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Eine KI entscheidet völlig allein über Bonus, Aufstieg oder Kündigung.
- ✗ Der Betriebsrat wird bei der Einführung des Systems übergangen.
- ✗ Beschäftigte erfahren nichts über die Bewertungslogik.
- ✗ Das System diskriminiert bestimmte Gruppen, ohne dass es geprüft wird.
- ✗ Es gibt keine Möglichkeit, eine menschliche Überprüfung zu verlangen.

Schritt für Schritt

- 1 Verschaffe dir Klarheit über das Bewertungssystem und seine Kriterien.
- 2 Bestehe auf einer menschlichen Letztentscheidung.
- 3 Fordere Auskunft über die Logik der automatisierten Bewertung.
- 4 Beziehe Betriebsrat und Datenschutzbeauftragten ein.
- 5 Lass bei nachteiligen Folgen prüfen, ob die Bewertung überhaupt verwertbar ist.

Wichtig zum Schluss

Eine KI darf dich messen, aber sie darf nicht allein und im Verborgenen über deine Karriere richten. Vollautomatische Entscheidungen mit erheblicher Wirkung sind grundsätzlich verboten, und du hast ein Recht auf Transparenz und einen Menschen, der entscheidet. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.

DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.



Erstberatung anfragen

Telefon	0221 955 88 50
E-Mail	kizil@ltmk.de
Online	ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und Termin anfragen