

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ ALS GRENZE BEIM EINSATZ VON KI

PROF. DR. FRIEDERIKE MALORNY

15. HANS-BÖCKLER-FORUM ZUM
ARBEITS- UND SOZIALRECHT

26. FEBRUAR 2026

EINFÜHRUNG

Einsatzgebiete KI-basierter personeller Auswahlentscheidungen im Arbeitsrecht



- Analyse von Lebensläufen
- Optimierung von Stellenbeschreibungen
- Gezielte Werbung („Targeting“)

deel.

 **First Advantage**



textkernel

- Erstellen von Profil-Rankings
- Automatisierte Vorschläge bzgl. Personalentscheidungen

Kleos



 **retorio**

Hire★Vue

- Analyse von Ton- und Bildaufnahmen
- Vorhersage von Kündigungsabsichten

VIER
Precire

Alphabet

RECHTLICHE GRENZEN

DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT



AGG



DSG-VO



KI-VO



BETRVG

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI – EIGENSCHAFTEN VON KI



1. Breitenwirkung

2. Gleichförmigkeit

3. Unnachgiebigkeit

→ AGG bisher konzeptionell auf
allokative Gleichheit ausgerichtet

- Neben der individuellen Diskriminierungsgefahr ist die strukturelle Dimension enorm bedeutsam
- Es entstehen nicht nur materiell-kompensatorische Nachteile des Einzelnen (**Allokationsschäden**), ...
- ..., sondern auch immateriell-symbolische Nachteile für rechtlich geschützte Gruppen (**Repräsentationsschäden**)

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT



Große
Auswirkungen der
Diskriminierungs-
potentiale

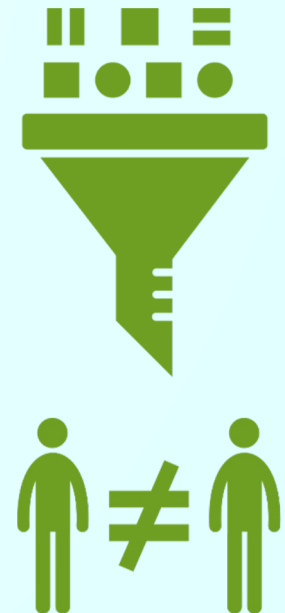
1.

Asymmetrisches
Machtverhältnis

2.

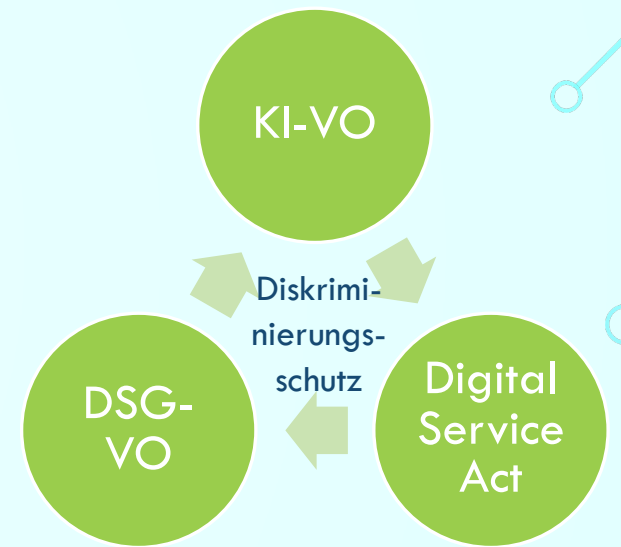
Teilhaberelevantes Gut:
Zugang zum Arbeitsmarkt

Derek Mobley et
al. v. Workday,
Inc.



DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT – § 7 AGG ALS ZENTRALE NORM



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 7 Benachteiligungsverbot

Ohne Maßstäbe
→ Abgrenzungsfragen dem
Nichtdiskriminierungsrecht überlassen

- (1) **Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden;** dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.**

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT – § 7 AGG ALS ZENTRALE NORM

Anwendungsbereich des § 7 Abs. 1 AGG



Persönlicher Anwendungsbereich

Sachlicher Anwendungsbereich

→ denkbare Anwendungsszenarien:
komplette „Lebensdauer“ des
Arbeitsverhältnisses

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in Individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT – § 7 AGG ALS ZENTRALE NORM

Anwendungsbereich des § 7 Abs. 1 AGG



Persönlicher Anwendungsbereich

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 AGG)
- Bewerberinnen und Bewerber (§ 6 Abs. 1 S. 2 AGG)

Sachlicher Anwendungsbereich

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT – § 7 AGG ALS ZENTRALE NORM

Anwendungsbereich des § 7 Abs. 1 AGG



Persönlicher Anwendungsbereich

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 AGG)
- **Bewerberinnen und Bewerber** (§ 6 Abs. 1 S. 2 AGG)



(P) „opferlose“ Diskriminierungen?

Sachlicher Anwendungsbereich

Berufserfahrung



 Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

 Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

 UCL

Ausbildung

 Professor

 Rechtsreferendar

 Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Berufserfahrung



 Professorin

 Referendarin

 Referendarin
Bundesverfassungsgericht

 Wissenschaftliche Mitarbeiterin/
Doktorandin
Bucerius Law School

Ausbildung

 Bucerius Law School

 Sciences Po

 天津外国语大学

Jobs
Veröffentlichung
Berufserfahrung
Ur

 **Volljuristin / Volljurist (w/m/d)**
„Beamtenrecht“
Bundeskriminalamt
Wiesbaden, Hessen, Deutschland (Vor Ort)
Angesehen · Anzeige

 **Volljurist:in / Synidkusrrechtsanwältin / -anwalt** ✓
HDI Group
Hilden, Nordrhein-Westfalen, Deutschland
1 ehemalige:r Kolleg:in ist hier beschäftigt
Anzeige · [Bewerben Sie sich frühzeitig](#)

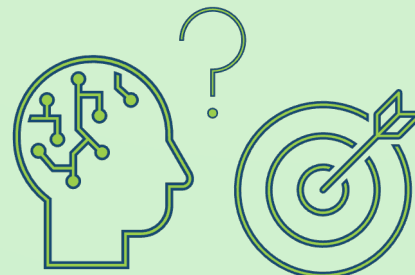
 **Counsel (m/f/d) / Rechtsanwalt (m/w/d)** ✓
The Walt Disney Company
München, Bayern, Deutschland (Vor Ort)
9 ehemalige Studienkolleg:innen sind hier beschäftigt
Anzeige

 **Gruppenleiter*in im Bereich Legal AI** ✓
Fraunhofer IAIS
Sankt Augustin, Nordrhein-Westfalen, Deutschland (Hybrid)
52 ehemalige Studienkolleg:innen sind hier beschäftigt
Anzeige · [Bewerben Sie sich frühzeitig](#)

Persönlicher Anwendungsbereich

→ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
(§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 AGG)

→ Bewerberinnen und Bewerber
(§ 6 Abs. 1 S. 2 AGG)



(P) „opferlose“ Diskriminierungen?

Jobs
Veröffentlichung
Berufserfahrung
Ur

 **Reinigungskraft in der Filiale 9**
Std./Woche Teilzeit (m/w/d)
Lidl in Deutschland · Münster
[Bewerben Sie sich als Erster](#)

 **Warenverräumer (w/m/d) 6 Std./Wo. in 48159 Münster**
dm-drogerie markt Deutschland · Münster (Vor Ort)
2 ehemalige Kolleg:innen

 **Aushilfe für Kasse und Verkauf (m/w/d) - Warendorf**
C&A · Warendorf (Vor Ort)
[Aktiv auf Personalsuche](#)

 **Reinigungskraft (m/w/d)**
OPTI Dienstleistungs GmbH · Deutschland (Remote)
[Bewerben Sie sich als Erster](#) von 8
[Einfach bewerben](#)

 **Kassierer / Mitarbeiter Information in Teilzeit (m/w/d)**

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT – § 6 AGG PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die **Bewerberinnen und Bewerber** für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.



→ **Bewerberinnen und Bewerber**
(§ 6 Abs. 1 S. 2 AGG)



(P) „opferlose“ Diskriminierungen?

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT

Benachteiligungs- und Rechtfertigungsdogmatik



Vorliegen einer Benachteiligung?

- unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG?
- **mittelbare Benachteiligung** nach § 3 Abs. 2 AGG?

Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes?

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine **mittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

ALS GRENZE DES EINSATZES VON KI IM ARBEITSRECHT – INDIVIDUAL UND KOLLEKTIVRECHTSSCHUTZ

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem **groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen**; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist **der Arbeitgeber verpflichtet**, den hierdurch entstandenen **Schaden zu ersetzen**. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine **angemessene Entschädigung in Geld** verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

**Kollektiv-
rechtsschutz**

**„Kleine“
Verbandsklage,
§ 17 Abs. 2 AGG**

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

FAZIT

Viele offene Fragen!



- Wie wird beim Einsatz von KI
 - **Autonomie** im Sinne von **Teilhabemöglichkeiten** gewährt (hier: Zugang zum Arbeitsmarkt)
 - **Verantwortung** eingefordert
 - und **Kontrolle** gewährleistet – vor allem in Form einer wirksamen Prävention
 - ohne die Innovation zu stark zu hemmen
- Mögliche Puzzleteile der Lösung:
 - Neukonzeption, die Repräsentationen mitdenkt
 - Stärkung des Kollektiven Rechtsschutzes

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

PROF. DR. FRIEDERIKE MALORNY

15. HANS-BÖCKLER-FORUM ZUM
ARBEITS- UND SOZIALRECHT

26. FEBRUAR 2026