

ZUSAMMENFASSUNG

Die zunehmende Integration künstlicher Intelligenz (KI) in die Arbeitswelt führt zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen im Arbeitsverhältnis und wirft insbesondere im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverträgen neue rechtliche Fragestellungen auf. Während KI-Systeme einerseits Effizienz, Objektivität und Optimierungspotenziale versprechen, erzeugen sie andererseits erhebliche Risiken in Bezug auf Transparenz, Datenschutz, Verantwortlichkeit und Grundrechtsschutz. Da das türkische Recht bislang keine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur künstlichen Intelligenz enthält, sind die durch ihren Einsatz entstehenden Probleme im Rahmen der bestehenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zu lösen.

Die Untersuchung zeigt, dass die Auswirkungen des KI-Einsatzes auf die Kündigung von Arbeitsverträgen differenziert nach Kündigungsarten zu betrachten sind. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts befugt ist, den Einsatz von KI-Systemen im Betrieb zu regeln. Voraussetzung für die arbeitsrechtliche Relevanz eines Verstoßes gegen KI-Nutzungsregeln ist jedoch, dass entsprechende betriebliche Richtlinien klar formuliert, den Arbeitnehmern bekannt gemacht und nachweisbar kommuniziert wurden. Ohne transparente Vorgaben kann eine auf einen Verstoß gestützte Kündigung rechtlich angreifbar sein.

Im Bereich der leistungsbedingten Kündigung eröffnet KI neue Möglichkeiten der objektiven Leistungsmessung. KI-Systeme können Leistungsdaten präzise analysieren, Muster erkennen und Ursachen für Leistungsdefizite identifizieren. Dadurch können die von der Rechtsprechung geforderten Kriterien wie Messbarkeit, Objektivität und Nachvollziehbarkeit grundsätzlich besser erfüllt werden. Allerdings ist entscheidend, dass die zugrunde liegenden Bewertungskriterien dem Arbeitnehmer im Vorfeld mitgeteilt wurden. Fehlt es an Transparenz, kann eine auf KI-gestützte Leistungsanalyse gestützte Kündigung unwirksam sein.

Nach unserer Auffassung besteht gegenwärtig keine generelle Verpflichtung des Arbeitgebers, zur Vermeidung einer Kündigung kostenintensive KI-Systeme anzuschaffen oder bereitzustellen. Der Arbeitgeber ist insbesondere nicht verpflichtet, allein zur Abwendung einer

personenbedingten Kündigung spezielle KI-gestützte Hilfsmittel (etwa intelligente Assistenzsysteme) zur Verfügung zu stellen. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass sich diese Bewertung mit zunehmender Verbreitung und wirtschaftlicher Zugänglichkeit entsprechender Technologien zukünftig ändern könnte.

Anders stellt sich die Situation im Bereich des Arbeitsschutzes dar. Nach der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle nach dem Stand von Wissenschaft und Technik erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ergreifen. In diesem Kontext kann der Einsatz bestimmter KI-Systeme –etwa zur Gefahrenanalyse oder zur Überwachung sicherheitsrelevanter Parameter– faktisch zu einer Pflicht werden. Verweigert ein Arbeitnehmer trotz angemessener Schulung und Einweisung die Nutzung eines sicherheitsrelevanten KI-Systems oder ist er aus von ihm zu vertretenden Gründen dauerhaft nicht in der Lage, dieses zu bedienen, kann dies nach unserer Auffassung einen verhaltens- oder personenbedingten Kündigungsgrund darstellen. Voraussetzung bleibt jedoch stets eine angemessene Schulung sowie die Berücksichtigung des Verschuldensmaßstabs.

Ein weiteres zentrales Problemfeld betrifft die Nutzung von KI durch Arbeitnehmer selbst. Insbesondere die Eingabe betrieblicher Informationen in externe KI-Systeme birgt erhebliche Risiken für Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Die unbefugte Offenlegung solcher Informationen kann – je nach Schwere und Verschulden –einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Auch hier ist jedoch zu betonen, dass die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes beim Arbeitgeber verbleibt.

Darüber hinaus kann die Einführung von KI-Systemen im Betrieb im Rahmen betriebsbedingter Kündigungen relevant werden. Ersetzt der Arbeitgeber menschliche Arbeitskraft durch automatisierte Systeme, kann dies – als unternehmerische Entscheidung– grundsätzlich einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen. Eine gerichtliche Überprüfung hat sich dabei nicht auf die Zweckmäßigkeit der unternehmerischen Entscheidung zu erstrecken, sondern lediglich darauf, ob die Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde und zu einem Wegfall des Beschäftigungsbedarfs geführt hat.

Von besonderer Bedeutung ist schließlich die Frage, ob eine Kündigungsentscheidung selbst durch ein KI-System getroffen werden darf. Hier ist zwischen zwei Konstellationen zu unterscheiden: Wird KI lediglich als Entscheidungsunterstützung eingesetzt und verbleibt die Letztentscheidung beim Arbeitgeber, liegt kein unzulässiger automatisierter Entscheidungsprozess vor. Erfolgt die Kündigung hingegen ausschließlich automatisiert, ohne menschliche Überprüfung, bestehen erhebliche Bedenken im Hinblick auf das Verbot automatisierter Einzelentscheidungen sowie auf den Schutz personenbezogener Daten. Unabhängig davon bleibt die arbeitsrechtliche Verantwortung für die Kündigung stets beim Arbeitgeber; er kann sich nicht mit dem Hinweis auf ein KI-System seiner Darlegungs- und Beweislast entziehen.

Insgesamt zeigt die Untersuchung, dass künstliche Intelligenz im Kündigungsrecht weder als eigenständiger Kündigungsgrund noch als rechtlich neutrale Technologie verstanden werden darf. Vielmehr ist sie als Instrument einzuordnen, dessen Einsatz an die grundlegenden arbeitsrechtlichen Prinzipien –insbesondere Transparenz, Verhältnismäßigkeit, Menschenwürde, Gleichbehandlung und das Ultima-Ratio-Prinzip– gebunden bleibt. Nach unserer Auffassung darf KI die Entscheidungsfindung unterstützen, sie darf jedoch nicht die normative Verantwortung des Arbeitgebers ersetzen. Die Zukunft des Kündigungsrechts liegt daher nicht in der Automatisierung der Entscheidung, sondern in der rechtsstaatlich kontrollierten Integration technologischer Innovationen in bestehende arbeitsrechtliche Strukturen.