

Darf ich eine Bewerbung in ChatGPT hineinkopieren?

Kurz: nein — und der Grund ist einfacher, als Sie denken. Auf den nächsten Seiten steht, was Sie ohne Rückfrage tun dürfen, wo eine Erlaubnis nötig ist, wann der Betriebsrat ins Spiel kommt und was seit dem 2. August 2026 neu gilt. Ohne Paragrafendeutsch.

Aus der Praxis für die Praxis.

Erlaubt

Ohne zu fragen

Verboten

Seit Februar 2025

Bewerberdaten

Die harte Grenze

Betriebsrat

Wann er mitreden muss

Wer entscheidet das eigentlich – und wer entscheidet es nicht?

Nicht Sie allein, aber auch nicht „die IT“. Vier Regelwerke greifen ineinander, und jedes hat einen anderen Adressaten. Wenn Sie die vier auseinanderhalten, wissen Sie in fast jedem Fall, wen Sie fragen müssen — und wann Sie gar niemanden fragen müssen.

REGELWERK	WORUM ES GEHT	WEN ES VERPFLICHTET
EU-KI-Verordnung	Was ein KI-System darf, wie es gekennzeichnet wird, welche Einsätze verboten sind	Den Betrieb, nicht die einzelne Beschäftigte
Datenschutz-Grundverordnung	Ob personenbezogene Daten überhaupt eingegeben werden dürfen — und in welches Konto	Den Betrieb; die Eingabe machen aber Sie
Betriebsverfassungsgesetz	Ob und wann der Betriebsrat vorher zustimmen oder beteiligt werden muss	Die Geschäftsführung gegenüber dem Betriebsrat
Die Hausregel Ihres Betriebs	Was bei Ihnen konkret erlaubt ist — im Zweifel die Regel, die für Sie zählt	Sie, und zwar unmittelbar

DIE EHRLICHSTE AUSKUNFT IN DIESEM HEFT

In vielen Mittelstandsbetrieben gibt es die vierte Zeile schlicht nicht. Es existiert keine Regel, niemand hat etwas verboten, und deshalb macht jeder, was er für richtig hält. Ein fehlendes Verbot ist aber keine Erlaubnis — für die Datenschutzpflichten haftet der Betrieb, und die Eingabe kommt trotzdem von Ihrem Schreibtisch.

Wenn Sie nach der Lektüre nur eines tun: Fragen Sie schriftlich nach, was gilt. Eine Mail an die Geschäftsführung mit drei Zeilen genügt. Die Seite 10 in diesem Heft ist genau dafür gemacht.

Was gilt seit wann – und was gilt noch gar nicht?

Die EU-KI-Verordnung wird stufenweise scharf geschaltet. Und die Stufen haben sich im Juli 2026 verschoben: Wer noch einen Ausdruck mit dem Stichtag August 2026 für die Personalauswahl im Ordner hat, kann ihn wegwerfen.

AB WANN	WAS	STAND
2. Februar 2025	Die Verbote. Und die Pflicht des Betriebs, seine Leute im Umgang mit KI zu schulen — seit Juli 2026 abgeschwächt zu „Maßnahmen ergreifen, die den Aufbau von KI-Kompetenz unterstützen“	gilt
2. August 2025	Aufsichtsbehörden, Bußgeldvorschriften, Pflichten der Anbieter großer Modelle	gilt
2. August 2026	Die Transparenzpflichten: Chatbots müssen als solche erkennbar sein, Deepfakes und bestimmte KI-Texte müssen gekennzeichnet werden	gilt seit vier Wochen
2. Dezember 2027	Die Hochrisiko-Pflichten für Personalauswahl und Beschäftigung — Bewerbungen filtern, Kandidaten bewerten, Leistung überwachen. Vorher war das der 2. August 2026	noch nicht

WAS DAS FÜR EIN PERSONALBÜRO PRAKTISCH HEISST

Ein Werkzeug, das Bewerbungen filtert oder Beschäftigte bewertet, bleibt ein Hochrisiko-System. Die schweren Pflichten daraus — Dokumentation, Risikomanagement, Aufsicht — treffen den Betrieb aber erst ab Dezember 2027. Das ist keine Entwarnung, sondern eine Frist. Denn die Datenschutzregeln auf Seite 7 gelten davon völlig unberührt schon heute.

Was das für ein Personalbüro praktisch heißt

Rechtsgrundlage: Verordnung (EU) 2024/1689, geändert durch Verordnung (EU) 2026/1744 vom 8. Juli 2026, in Kraft seit 27. Juli 2026. In Deutschland überwacht die Bundesnetzagentur die Einhaltung — für den Bereich Personalmanagement ausdrücklich. Sie betreibt dafür auch eine kostenlose Auskunftsstelle, besonders für kleinere Betriebe.

KAPITEL 2 · DIE VERBOTE

Was ist im Betrieb rundheraus verboten?

Acht Praktiken sind seit Februar 2025 europaweit untersagt — nicht genehmigungspflichtig, sondern verboten. Zwei davon begegnen einem im Büroalltag tatsächlich, und beide werden gelegentlich als Innovation verkauft.

EMOTIONSERKENNUNG AM ARBEITSPLATZ

Verboten ist der Einsatz von KI, die aus Stimme, Gesicht oder Verhalten auf Gefühle schließt — am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen. Das trifft die „Stimmungsanalyse“ im Bewerbungsvideo, die Auswertung von Servicegesprächen nach Stimmlage und die Aufmerksamkeitsmessung in Schulungen.

Ausnahme: medizinische oder sicherheitstechnische Gründe. Ein Müdigkeitswarner im Fahrzeug fällt darunter, die Zufriedenheitsmessung im Großraumbüro nicht.

SOZIALE BEWERTUNG VON MENSCHEN

Ebenfalls verboten: Systeme, die Menschen anhand ihres Verhaltens oder persönlicher Eigenschaften bewerten und sie deshalb in unzusammenhängenden Bereichen benachteiligen. Also nicht die Leistungsbeurteilung im Vertrieb — sondern der Punktestand, der irgendwann auch über den Parkplatz und den Urlaubsantrag mitentscheidet.

Was ebenfalls auf der Verbotsliste steht

- ✗ Biometrische Einteilung von Menschen nach sensiblen Merkmalen
- ✗ Systeme, die die Schwäche oder Notlage bestimmter Personen gezielt ausnutzen
- ✗ Manipulative Techniken, die das Verhalten unterschwellig steuern
- ✗ Seit Juli 2026 zusätzlich: Systeme zur Erzeugung von Missbrauchsdarstellungen und sogenannte Entkleidungs-Apps

Die EU-Kommission hat am 4. Februar 2025 ausführliche Leitlinien zu diesen Verboten veröffentlicht; die deutsche Fassung liegt seit dem 29. Juli 2025 vor.

Muss ich kennzeichnen, was die KI geschrieben hat?

In den allermeisten Fällen im Büroalltag: nein. Die Pflicht ist enger, als die Schlagzeilen vermuten lassen — sie trifft Veröffentlichungen, nicht Ihren Schriftverkehr.

WAS SIE TUN	KENNZEICHNEN?	WARUM
Protokollentwurf, Serienbrief, Übersetzung für Kolleginnen, Mailentwurf	nein	Die Pflicht gilt für Texte, die die Öffentlichkeit über Angelegenheiten von allgemeinem Interesse informieren
Text, den Sie mit KI erstellt und danach selbst geprüft und verantwortet haben	nein	Bei substanzieller inhaltlicher Durchsicht entfällt die Pflicht — rein sprachliches Überfliegen genügt allerdings nicht

Der Punkt, an dem es für Betriebe teuer wird

WAS SIE TUN	KENNZEICHNEN?	WARUM
Täuschend echtes Bild, Video oder eine Tonaufnahme von Personen oder Ereignissen	ja	Deepfakes sind offenzulegen, und zwar spätestens bei der ersten Wahrnehmung
Chatbot auf der eigenen Website oder im Bewerberportal	ja	Menschen müssen erkennen können, dass sie mit einer Maschine sprechen. Die EU legt die Ausnahme „ist doch offensichtlich“ eng aus

Verstöße gegen die Transparenzpflichten können mit bis zu 15 Mio. € oder 3 % des weltweiten Jahresumsatzes geahndet werden. Der praktisch häufigste Fall ist harmlos zu beheben: ein Chatbot auf der Website, der sich nicht als solcher zu erkennen gibt.

Ob rein interne Nutzung — der Aktenvermerk, das Protokoll für die eigene Ablage — überhaupt erfasst ist, ist derzeit nicht abschließend geklärt. Der Wortlaut spricht dagegen. Die Kommission hat dazu am 20. Juli 2026 Leitlinien veröffentlicht.



Protokollentwurf, Serienbrief, Mailentwurf: im Büroalltag ohne Kennzeichnung.

Warum darf eine Bewerbung nicht in den Chat?

Weil eine Bewerbung fast alles enthält, was besonders geschützt ist — und weil die Bewerberin nie darin eingewilligt hat, dass ihre Unterlagen an einen amerikanischen Anbieter gehen. Das ist keine Formalie. Es ist die Stelle, an der der Betrieb angreifbar wird.

Was in einer typischen Bewerbung steckt

1

Persönliche Daten

Name, Anschrift, Geburtsdatum, Lichtbild, Werdegang. Alles personenbezogen, alles nur für genau einen Zweck erhoben: die Entscheidung über diese eine Einstellung.

2

Besonders geschützte Angaben

Schwerbehindertenausweis, Attest, eine erklärte Lücke im Lebenslauf. Gesundheitsangaben unterliegen einem eigenen Verarbeitungsverbot mit engen Ausnahmen.

3

Fremde Daten

Zeugnisse nennen Vorgesetzte, Arbeitgeber, manchmal Kunden. Die haben von Ihrem Chatfenster noch weniger gehört als die Bewerberin selbst.

UND DIE ENTSCHEIDUNG SELBST?

Die Datenschutzkonferenz der deutschen Aufsichtsbehörden nennt in ihrer Orientierungshilfe ein Beispiel, das eindeutig ist: Eine KI, die alle Bewerbungen auswertet und selbstständig Einladungen zum Vorstellungsgespräch verschickt, verstößt gegen das Verbot der automatisierten Einzelentscheidung. Der Mensch muss entscheiden, nicht abnicken.

Der Europäische Gerichtshof hat den Begriff der automatisierten Entscheidung 2023 im SCHUFA-Urteil weit ausgelegt: Schon die Erzeugung eines Punktwerts kann eine Entscheidung sein, wenn andere sich maßgeblich darauf stützen. Ob das auch für ein KI-gestütztes Bewerber-Ranking gilt, ist gerichtlich noch nicht geklärt — die Frage sollte man im Betrieb aber gestellt haben.

Was stattdessen geht – und zwar ohne Rückfrage

- ✓ Die Absage formulieren lassen, ohne die Bewerbung einzugeben. „Höfliche Absage, Stelle [Bezeichnung], Grund: fachlich anderes Profil“ reicht völlig aus.
- ✓ Die Stellenanzeige schreiben, kürzen, geschlechtsneutral prüfen lassen.
- ✓ Fragenkataloge fürs Gespräch aus der Stellenbeschreibung entwickeln.
- ✓ Anonymisiert arbeiten: Namen durch „Person A“ ersetzen, Firmen durch „Arbeitgeber 1“, Orte weglassen. Schwärzen statt weglassen — dann bleibt der Text verständlich.

Was passiert eigentlich mit dem, was ich da eintippe?

Das hängt an einer einzigen Sache: ob Sie in einem Privatkonto oder in einem Geschäftskonto sitzen. Der Unterschied ist größer als jede Einstellung, die Sie sonst vornehmen können — und er kostet in der Regel 20 bis 25 € im Monat.

ANBIETER	KOSTENLOSES ODER PRIVATES KONTO	GESCHÄFTS- ODER TEAMKONTO
OpenAI ChatGPT	Training mit Ihren Eingaben ist voreingestellt an. Abschaltbar unter Einstellungen → Datenkontrollen; wirkt nur auf neue Unterhaltungen	Kein Training mit Kundendaten. Auftragsverarbeitungsvertrag verfügbar
Anthropic Claude	Training nur, wenn Sie ausdrücklich zustimmen. Mit Zustimmung 5 Jahre Aufbewahrung, ohne 30 Tage	Kein Training. Auftragsverarbeitungsvertrag verfügbar

Der Satz von Google, den man einmal gelesen haben muss

ANBIETER	KOSTENLOSES ODER PRIVATES KONTO	GESCHÄFTS- ODER TEAMKONTO
Google Gemini	Ein Teil der Unterhaltungen wird von Menschen gelesen. Google warnt wörtlich davor, Vertrauliches einzugeben. Geprüfte Chats bis zu 3 Jahre gespeichert	In Google Workspace kein Training ohne Erlaubnis; Eingaben gelten als Kundendaten
Microsoft Copilot	Eingaben werden für das Training verwendet; Deutschland gehört nicht zu den ausgenommenen Ländern. Abschaltbar bei Anmeldung	Mit Arbeits- oder Schulkonto kein Training. Achtung: Websuchen fallen nicht unter den Vertrag

Auf der eigenen Datenschutzseite zu Gemini steht wörtlich: „Geben Sie bitte keine vertraulichen Informationen ein, die ein Prüfer nicht sehen soll oder die Google zur Verbesserung seiner Dienste verwenden soll.“ Der Anbieter sagt es also selbst — deutlicher geht es nicht.

Und die Aufsichtsbehörden ergänzen: Beschäftigte sollten nicht mit privaten Konten und Geräten arbeiten müssen, weil auf diesem Weg Profile über sie selbst entstehen. Das ist keine Empfehlung an Sie, sondern eine an Ihren Betrieb.



Der Unterschied liegt nicht in der Einstellung, sondern im Konto — und im Vertrag dahinter.

Wann muss der Betriebsrat eigentlich gefragt werden?

Seltener, als viele annehmen — aber an einer klar bestimmbaren Stelle.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat die Linie im Januar 2024 in der ersten deutschen Entscheidung zu diesem Thema gezogen.

DER ENTSCHIEDENE FALL

Ein Arbeitgeber erlaubte die Nutzung von ChatGPT über die privaten Konten der Beschäftigten, im Browser, dazu eine Nutzungsrichtlinie. Der Betriebsrat wollte mitbestimmen. Das Gericht sagte nein: Der Arbeitgeber konnte über diesen Weg keine Leistungs- oder Verhaltensdaten erheben — und eine Nutzungsrichtlinie regelt, wie die Arbeit zu erbringen ist. Das ist Weisungsrecht, nicht Ordnung des Betriebs.

MITBESTIMMUNG GREIFT EHER NICHT

- Nutzung über den Browser mit privatem Konto, ohne Zugriff des Arbeitgebers auf die Nutzung
- Eine reine Nutzungsrichtlinie, die sagt, wofür KI verwendet werden darf

MITBESTIMMUNG GREIFT

- Der Betrieb stellt selbst eine KI-Lösung bereit oder installiert sie auf den Dienstgeräten
- Das System ermöglicht dem Arbeitgeber Zugriff auf Leistungs- oder Verhaltensdaten
- Auswahlrichtlinien, bei deren Aufstellung KI zum Einsatz kommt

ZWEI DINGE, DIE UNABHÄNGIG DAVON GELTEN

Unterrichtung und Beratung. Auch ohne erzwingbare Mitbestimmung muss der Betriebsrat rechtzeitig über geplante KI unterrichtet und die Funktionsweise mit ihm beraten werden.

Sachverständiger. Muss der Betriebsrat die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen, gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen kraft Gesetzes als erforderlich — eine gesonderte Erforderlichkeitsprüfung entfällt. Voraussetzung bleibt ein echter Bezug zu einer Aufgabe des Betriebsrats und zu KI.

Zwei Dinge, die unabhängig davon gelten

Der Maßstab bei der technischen Überwachung ist übrigens streng: Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitgeber überwachen will, sondern nur darauf, ob die Einrichtung dazu objektiv geeignet ist. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts speziell zu generativer KI gibt es bislang nicht — der Stand ist erst- und zweitinstanzlich.

ZUM WEITERGEBEN

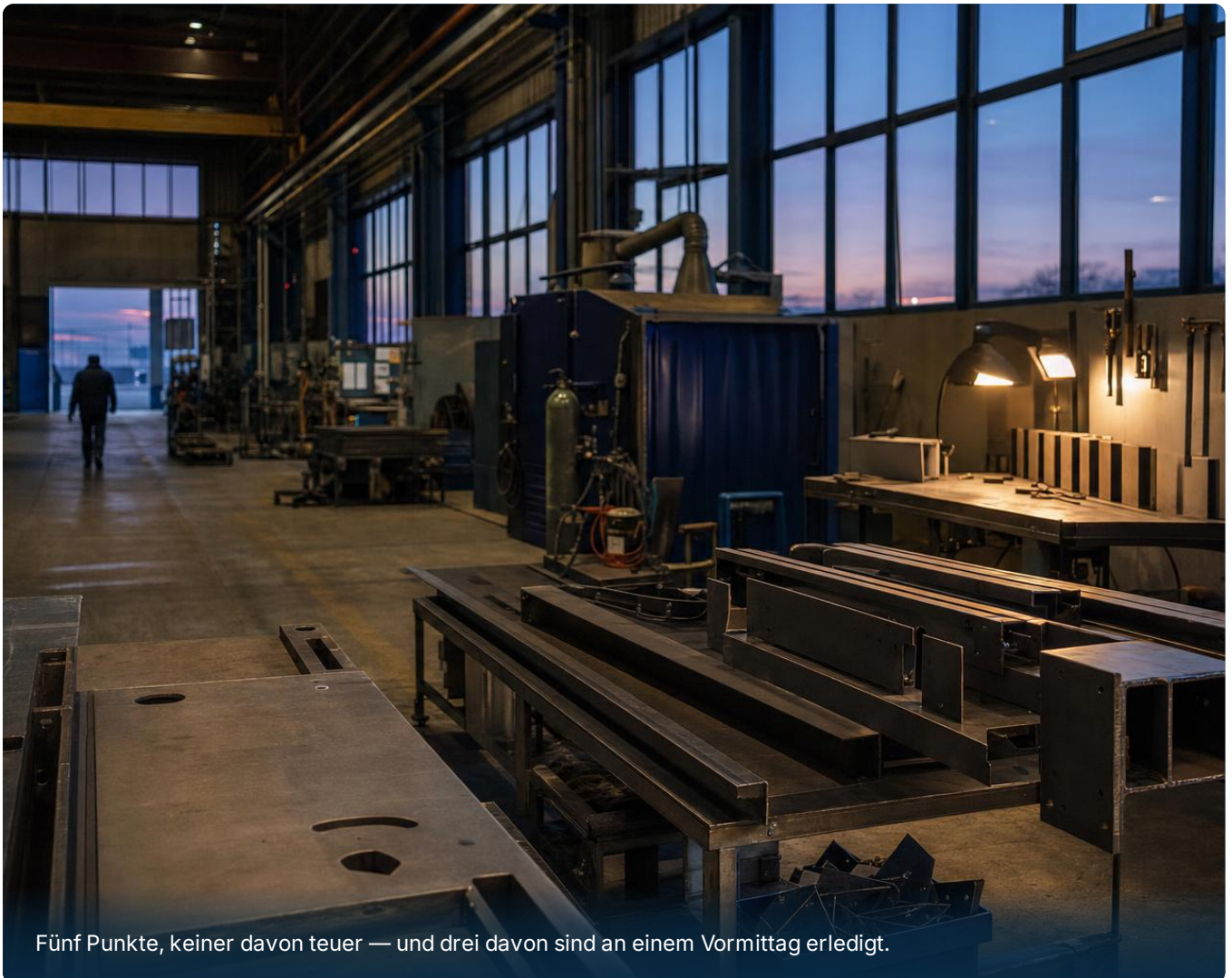
Was muss der Betrieb tun, damit nichts davon zum Problem wird?

Diese Seite ist für die Geschäftsführung geschrieben. Fünf Punkte, keiner davon braucht ein Projekt, drei davon sind an einem Vormittag erledigt.

WAS	WARUM, UND WIE AUFWENDIG
1 · Schriftliche Weisung	Die Aufsichtsbehörden verlangen ausdrücklich klare, dokumentierte interne Weisungen, ob und wofür KI eingesetzt werden darf. Eine Seite genügt. Ohne sie entscheidet jeder selbst
2 · Geschäftskonten statt Privatzugänge	Nur dort gibt es einen Auftragsverarbeitungsvertrag und kein Mitlernen. Die Behörden raten ausdrücklich davon ab, Beschäftigte mit privaten Konten arbeiten zu lassen. 20 bis 25 € je Platz und Monat
3 · Bewerberdaten ausnehmen	Ein Satz in der Weisung: Bewerbungen, Personalakten und Gesundheitsangaben gehen in kein KI-Werkzeug. Das schließt die größte Lücke mit dem geringsten Aufwand
4 · Betriebsrat einbeziehen	Unterrichtung und Beratung sind auch ohne erzwingbare Mitbestimmung Pflicht. Früh gemacht ist das ein Termin, spät gemacht ein Konflikt
5 · Einweisung anbieten	Der Betrieb muss seit Februar 2025 Maßnahmen ergreifen, die den Aufbau von KI-Kompetenz unterstützen. Eine dokumentierte Schulungsstunde erfüllt das und wirkt sofort

Was es kostet, es nicht zu tun

Die Bundesnetzagentur ist seit 2026 zentrale Aufsichtsbehörde — für den Bereich Personalmanagement ausdrücklich. Sie betreibt eine Beschwerdestelle. Und sie bietet kleineren Betrieben eine kostenlose Auskunft mit einem Online-Werkzeug zur Risikoeinstufung an. Das ist der günstigste erste Anruf, den ein Mittelständler zu diesem Thema führen kann.



Fünf Punkte, keiner davon teuer — und drei davon sind an einem Vormittag erledigt.

Woher stammen die Angaben in diesem Heft?

Alles am 4. September 2026 an der Originalquelle nachgelesen. Bei Rechtsfragen ist eine Lücke besser als eine Vermutung: Wo etwas nicht eindeutig zu belegen war, steht es hier als offene Frage — oder gar nicht.

Woher die Angaben in diesem Heft stammen

EU-KI-VERORDNUNG

VO (EU) 2024/1689, geändert durch VO (EU) 2026/1744 vom 8. Juli 2026 — eur-lex.europa.eu · digital-strategy.ec.europa.eu

VERBOTE

Bundesnetzagentur, „Verbotene Praktiken“ · Leitlinien der EU-Kommission vom 4. Februar 2025

TRANSPARENZ

Leitlinien der EU-Kommission vom 20. Juli 2026 · Verhaltenskodex zur Kennzeichnung vom 10. Juni 2026

AUFSICHT IN DEUTSCHLAND

KI-Marktüberwachungs- und Innovationsförderungsgesetz, Bundestag 11. Juni 2026 · bundesnetzagentur.de

DATENSCHUTZ

Datenschutzkonferenz, Orientierungshilfe „Künstliche Intelligenz und Datenschutz“, 6. Mai 2024 · Hamburgischer Beauftragter, Diskussionspapier LLM, 15. Juli 2024

BESCHÄFTIGTENDATEN

§ 26 BDSG · Art. 9 und Art. 22 DSGVO · EuGH, Urteil vom 7. Dezember 2023, C-634/21

BETRIEBSRAT

ArbG Hamburg, Beschluss vom 16. Januar 2024, 24 BVGa 1/24 · §§ 80, 87, 90, 95 BetrVG

ANBIETERANGABEN

openai.com/enterprise-privacy · privacy.claude.com · support.google.com/gemini · learn.microsoft.com/microsoft-365/copilot

WAS IN DIESEM HEFT BEWUSST OFFEN BLEIBT

Ob die Kennzeichnungspflicht auch rein interne Texte erfasst, ist nicht abschließend geklärt. Das angekündigte Beschäftigtendatengesetz war zum Redaktionsschluss noch nicht beschlossen. Und ob das SCHUFA-Urteil auf KI-gestütztes Bewerber-Ranking übertragbar ist, hat noch kein Gericht entschieden.

Was in diesem Heft bewusst offen bleibt

ANSPRECHPARTNER

Christian Niebisch · Head of AI

E-MAIL

christian.niebisch@mrpetzai.de

IM NETZ

www.mrpetzai.de

NÄCHSTES HEFT

12. Oktober 2026

Dieses Heft ist keine Rechtsberatung und ersetzt sie nicht. Es fasst öffentlich zugängliche Rechtsquellen, Behördenveröffentlichungen und Anbieterangaben zusammen, Stand 4. September 2026. Für Ihren konkreten Fall fragen Sie bitte Ihre Datenschutzbeauftragte oder eine Fachanwältin.