

Arbeitsrecht im digitalen Umfeld

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Jahr 2025 stand ganz im Zeichen der Digitalisierung. Die neue schwarz-rote Bundesregierung brachte eine Digitalstrategie auf den Weg. Zudem verging kaum ein Tag, an denen die Medien nicht von Digitalisierungsoffensiven in Wirtschaft und Anwaltschaft, allem voran im Bereich von Legal Tech und KI-Anwendungen berichteten. Was hat dies alles mit der Juristerei und dem Arbeitsrecht tun?

Bereits vor knapp 20 Jahren hatte Richard Susskind in seinem berühmten Buch „The End of Lawyers“ beschrieben wie Legal Tech den Rechtsmarkt verändern werde, mit der düsteren Prognose, dass annähernd die Hälfte der Mitglieder dieses Berufsstands überflüssig werde. Sicher wird diese finstere Perspektive so nicht eintreffen. Indes werden Legal Tech und KI vielfältige routinemäßige Aufgaben gerade im Anwaltsbereich erledigen. Denken Sie nur an die berühmten Datenräume bei einer Due Diligence, wo Heerscharen von Associates die Akten bzw. Dateien durchforsten mussten, dies erledigt KI heute in atemberaubender Geschwindigkeit. Nach einer Recherche der Deutschen Bank stiegen im ersten Quartal 2025 die weltweiten Investitionen in Rechenzentren und mithin in KI-Anwendungen im Jahresvergleich um mehr als 50%. Die Deutsche Bank prognostiziert, dass weltweit bis 2029 eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von 21% für KI-Investitionen zu erwarten ist.



Auch die Gerichtsbarkeit, allem voran die Arbeitsgerichtsbarkeit, setzt vermehrt auf KI-Anwendungen, um diese sorgsam in die Geschäftsprozesse einzubinden (s. dazu Francken/Wörl NZA 2026, 1, in diesem Heft).

Für die Anwaltschaft geht damit einher, dass sich Geschäftsprozesse und -modelle ändern werden. Rechtsanwalt Dominik Herzog spricht etwa vom Tod der „billable hours“. Diesem insgesamt eher düsteren Zukunftsbild möchte ich entgegensetzen, dass Legal Tech und KI auch viele neue Chancen eröffnen, sich als Anwalt mit entsprechender Expertise am Markt zu präsentieren. Der Transformationsprozess in der Wirtschaft mit Umstrukturierungen und Personalabbau wird auch uns Arbeitsrechtler in den nächsten Jahren begleiten und trotz vielfältiger KI-Tools die Arbeit nicht ausgehen lassen. Bange sollte daher unserem Berufsstand nicht sein. Allerdings müssen wir alle alert und offen für neue Entwicklungen bleiben, denn nur dann wird KI, in welcher Form auch immer, ein nutzbringendes Werkzeug sein.

Ob auch die Legislative die Signale richtig einzuordnen vermag, ist offen, hatten doch Ulrich Sittard und Benjamin Pant schon 2024 (NZA Editorial H. 24/2024) eine digitalisierungsgerechte Anpassung von § 87 I Nr. 6 BetrVG gefordert. Der Gesetzgeber im Arbeitsrecht hält sich aber weiterhin im Digitalbereich ziemlich bedeckt. Bleibt zu hoffen, dass die Reformbemühungen im BetrVG, die auch Gegenstand des diesjährigen Juristentags sein werden, insofern Früchte tragen werden.

Ich wünsche Ihnen, im Namen des gesamten Teams von NZA und NZA-RR, ein gutes, gesundes und erfolgreiches Jahr 2026.

Ihr Achim Schunder