

Einsatz künstlicher Intelligenz im Personalwesen

27.06.2024

Rechtsanwältin Patricia Jares



Agenda

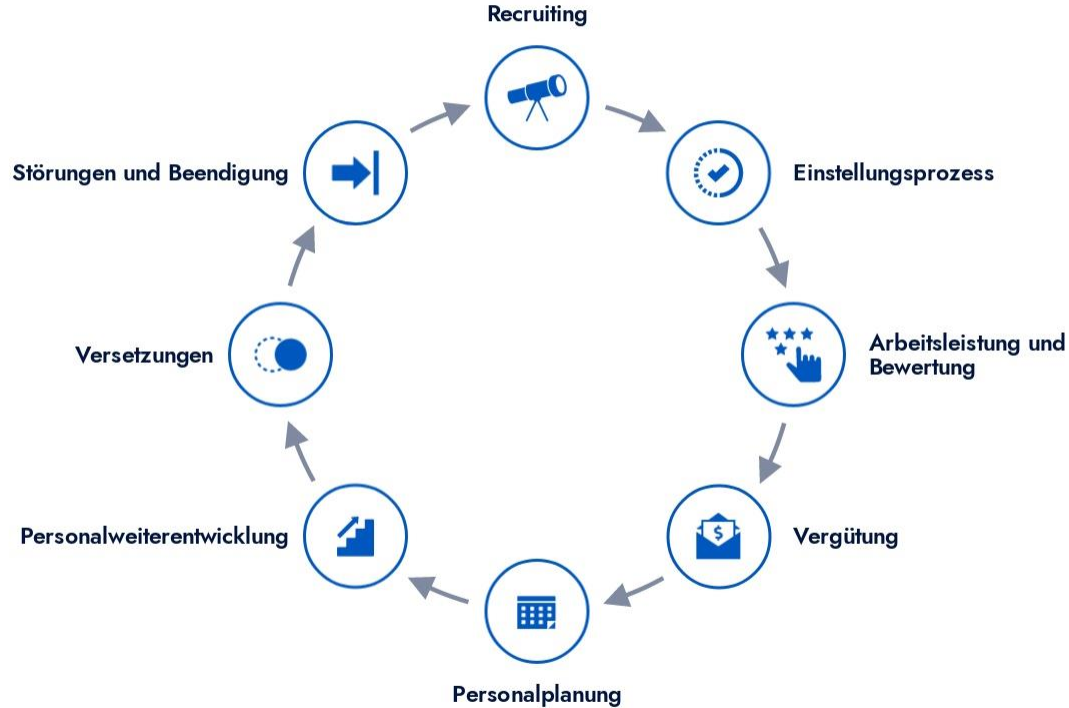
- ① Überblick KI am Arbeitsplatz
- ② Rechtliche Auswirkungen von KI
- ③ Neue Regelungen auf EU-Ebene: KI-VO
- ④ KI im Recruiting
- ⑤ Soziale und ethische Aspekte
- ⑥ Ausblick



I. Überblick KI am Arbeitsplatz

KI hält Einzug in
den Büroalltag ...

Use cases im HR-Management





II. Rechtliche Auswirkungen von KI



1. Individualrechtliche Aspekte

KI als Weisungsgeber

Übertragung des Weisungsrechts auf KI

- Weisungen müssen nicht zwingend von einem Menschen vorgenommen werden
- Von KI ausgeführte Weisung beachtet vom Arbeitgeber vordefinierte Bedingungen
- Weisungen sind Arbeitgeber zuzurechnen

Vermeidung von unbilligen Weisungen

- P: Unbilligkeit mangels umfassender Interessenabwägung
 - KI kennt zumeist nicht Umstände des einzelnen Mitarbeiters
 - Schwierigkeiten, Gerechtigkeitsprinzipien und Werteordnungen in eine Entscheidung mit einzubeziehen (ethical reasoning)
- Lösung: Ausrüsten weisungsgebender KI-Systeme mit Remonstrationsfunktion

Höchstpersönlichkeit der Arbeitsleistung als Grenze der Übertragbarkeit von Aufgaben auf KI



Grundsatz der Höchstpersönlichkeit

Nach § 613 BGB müssen Arbeitnehmer ihre Dienste selbst erbringen



Einsatz von KI

Unklar, ob KI-Systeme Hilfsmittel oder Ersatz für eigene Leistung sind

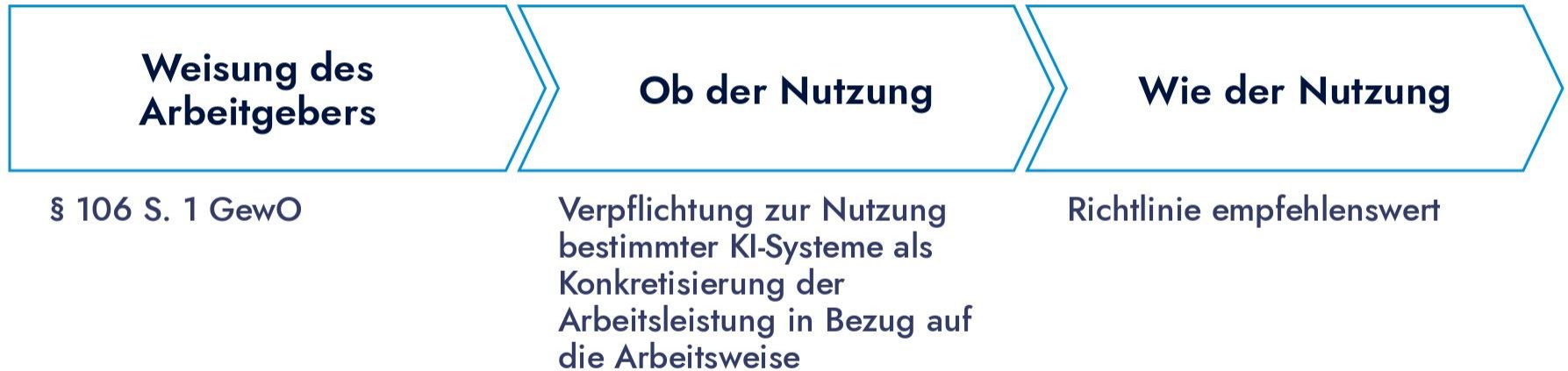


Abgrenzung

Entscheidend ist konkreter Einsatz und Kontrolle durch Arbeitnehmer

Rechtliche Grauzone - Klare Regeln des Arbeitgebers empfehlenswert

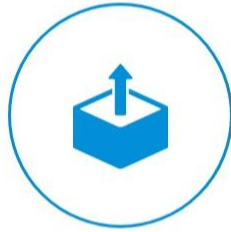
Einführung von KI im Unternehmen



Typische Inhalte einer KI-Richtlinie

- 1 Anwendungsbereich**
Alle KI-Systeme / solche, die der Arbeitgeber offiziell einführt
- 2 Definition von KI**
Ggf. Bezugnahme auf KI-Verordnung
- 3 Nutzung von KI**
U.a. Zwecke, erlaubte KI-Systeme, Pflicht / Freiwilligkeit, Mitteilungspflichten
- 4 Verbote**
Z.B. keine Verwendung personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen bei externen KI-Systemen
- 5 Kostentragung**
Bei Freiwilligkeit der Nutzung
Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Kostentragung möglich
- 6 Ggf. ethische Aspekte**
Z.B. Ausschluss von bestimmten KI-Systemen

Pflicht zur Offenlegung der Nutzung von KI



Aus arbeitsrechtlicher Treuepflicht
kann sich Offenlegungspflicht
ergeben, wenn Rechte und
Pflichten des Arbeitgebers tangiert
werden



Pflicht zur Offenlegung kann in
Individual- oder
Kollektivvereinbarungen geregelt
werden

**Arbeitnehmer sollten KI-Nutzung gegenüber Arbeitgeber
offenlegen, um dessen Interessen zu wahren.**

Konsequenzen bei Verstößen des Arbeitnehmers





2. Haftung

Haftungsgrundsatz



Wer den Output einer KI nutzt, haftet auch für deren Fehler!

Haftung des Arbeitgebers und des Herstellers

Keine Haftung der KI selbst

Haftung des Arbeitgebers

- Vertragliche Nebenpflichtverletzung?
- Deliktische Haftung als Betreiber (Verkehrspflichtverletzung?)

Haftung des Herstellers

- Nach dem Produkthaftungsgesetz (KI als Produkt?)
- Aus deliktischer Produzentenhaftung



Haftung von Arbeitnehmern bei Personen- oder Sachschäden

Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs



1

Leichteste Fahrlässigkeit

Keine Haftung des Arbeitnehmers

2

Normale Fahrlässigkeit

Teilweise Haftung des Arbeitnehmers

3

Grobe Fahrlässigkeit

Grds. volle Haftung

4

Vorsatz

Haftung in voller Höhe



3. Kollektivrechtliche Aspekte

Betriebe mit Betriebsrat

Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 BetrVG?



Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
(§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

Bei Steuerung von Arbeitsprozessen, zur Verteilung von Arbeitsaufgaben oder zur Überwachung und Steuerung von Arbeitsabläufen



Zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle bestimmt
(§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

Differenzierung zwischen internen und externen KI-Systemen



Datenschutz

Kein Mitbestimmungsrecht, nur nachträgliches Kontrollrecht!

Typische Inhalte einer KI-Betriebsvereinbarung

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- ① **Beschreibung des Systems und seiner Anwendungen**
- ② **Umfang der Leistungs- und Verhaltenskontrolle**
- ③ **Umfang Hinzuziehung eines Sachverständigen**
- ④ **Verarbeitungszwecke**
- ⑤ **Konkretisierung des Verbots automatisierter Entscheidungen**
- ⑥ **Schulungskonzept**
- ⑦ **Löschkonzept**



Löschkonzept

Argumente für Freiwilligkeit eines Löschkonzepts in BV

1 Löschpflicht in Art. 17 Abs. 1 DSGVO

2 Löschkonzept in BV als spezifischere Vorschrift i.S.d. Art. 88 Abs. 1 DSGVO

3 Erwägungsgrund 155: Kollektivvereinbarung als Kann-Regelung

4 § 26 Abs. 5 BDSG: Verpflichtung zum Löschkonzept

KI-Betriebsvereinbarung

Formulierungsvorschlag bezüglich der Hinzuziehung eines Sachverständigen

Steht kein interner Sachverständiger zur Verfügung oder hat der Betriebsrat diesen hinreichend begründet abgelehnt, darf der Betriebsrat einen externen Sachverständigen beauftragen. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass innerhalb eines Kontingents von bis zu zehn Arbeitsstunden à maximal [x] EUR brutto pro Kalenderjahr keine weitere Abstimmung zwischen ihnen über die Person des Sachverständigen oder Art und Umfang der einzelnen Beauftragung erforderlich ist. Ist das vorgenannte Kontingent erschöpft, darf der Betriebsrat einen externen Sachverständigen erst nach einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über Person, Umfang und Kosten beauftragen.

KI-Betriebsvereinbarung

Konkretisierung des Verbots automatisierter Entscheidungen (nicht zwingend)



KI-Betriebsvereinbarung

Formulierungsvorschlag bezüglich des Verbots automatisierter Entscheidungen

(1) Der Einsatz von KI-Systemen mit dem Zweck, rechtswirksame oder in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigende Entscheidungen zulasten von Mitarbeitern ausschließlich auf der Grundlage einer automatisierten Verarbeitung zu treffen (einschließlich Profiling), ist grundsätzlich verboten. Eine ausschließlich automatisierte Entscheidung liegt nach dem gemeinsamen Verständnis der Betriebsparteien dann vor, wenn sie allein auf der Datenverarbeitung des KI-Systems beruht, ohne dass ein menschlicher Anwender diesen Vorgang beeinflusst oder die vom KI-System getroffene Entscheidung durch eigenes Eingreifen bestätigt, ändert oder ersetzt.

(2) Unter rechtswirksamen oder in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigenden Entscheidungen verstehen die Betriebsparteien insbesondere Abmahnungen, Kündigungen und Versetzungen i.S.d. § 95 Abs. 3 BetrVG. Unter Profiling verstehen die Betriebsparteien die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten unter Bewertung der persönlichen Aspekte des Mitarbeiters, insbesondere zur Analyse oder Prognose von Aspekten bezüglich Arbeitsleistung, Gesundheit, Zuverlässigkeit und Verhalten.

(3) Jeder Mitarbeiter hat das Recht, die Entscheidung eines KI-Systems anzufechten und seinen eigenen Standpunkt darzulegen. Der Mitarbeiter kann außerdem verlangen, dass der menschliche Anwender die Gründe für die Übernahme oder Änderung der Entscheidung des KI-Systems darlegt. Die Anfechtung und/oder das Verlangen nach einer Begründung müssen innerhalb von zwei Wochen nach Ergehen der Entscheidung des KI-Systems dem Arbeitgeber zugehen; andernfalls ist die Anfechtung bzw. das Verlangen nach einer Begründung unzulässig. Ein Anspruch auf eine andere Entscheidung besteht nicht.

Unterrichtungs- und Beratungsrechte bei Planung des Einsatzes von KI

§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG und § 90 Abs. 2 S. 1 BetrVG



- Arbeitgeber hat BR über Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von KI rechtzeitig unter Vorlage erforderlicher Unterlagen zu unterrichten
- Beratungsrecht des BR im Hinblick auf den Einsatz von KI, der Auswirkungen auf Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe hat
- Erfasst nur Einsatz von KI, der Auswirkung auf Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe hat

Recht zur Hinzuziehung eines Sachverständigen bei Einführung und Anwendung von KI

§ 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG

1 Ob der Erforderlichkeit durch Gesetzgeber anerkannt

2 Nur Umfang der Hinzuziehung diskussionswürdig

3 Gegenstand einer KI-(Rahmen-)Betriebsvereinbarung

Zustimmungsbedürfnis bei KI-generierten Auswahlrichtlinien

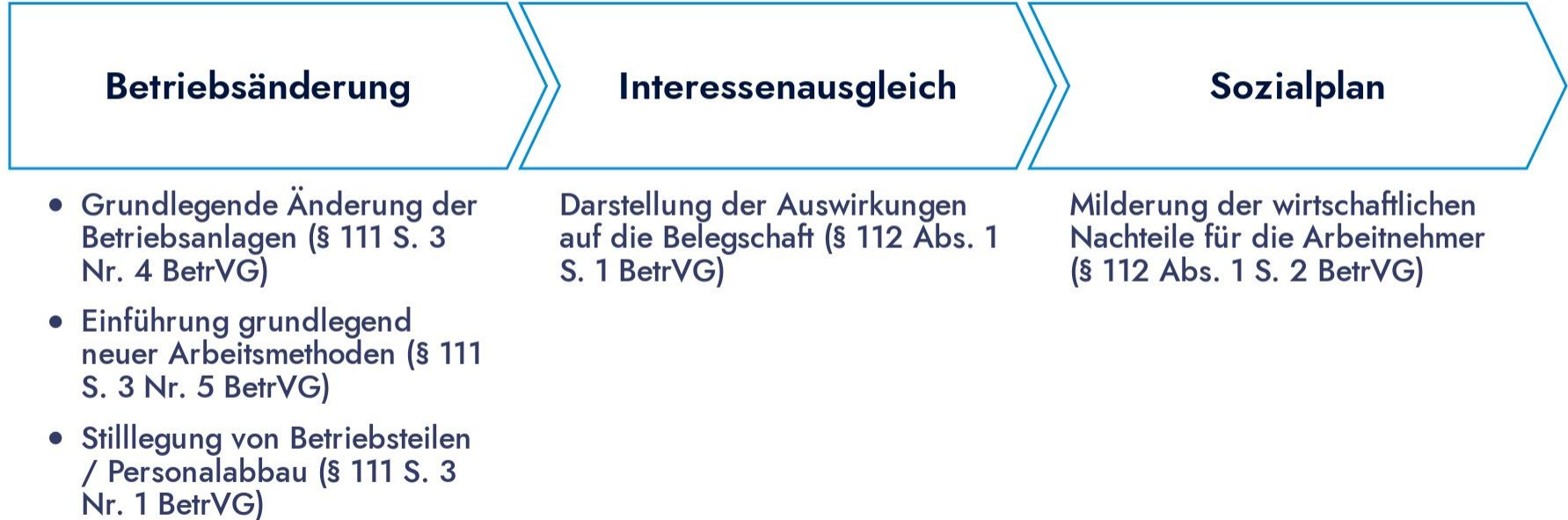
§ 95 Abs. 2a BetrVG

- ★ Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des BR
- ★ Gilt auch, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien KI zum Einsatz kommt

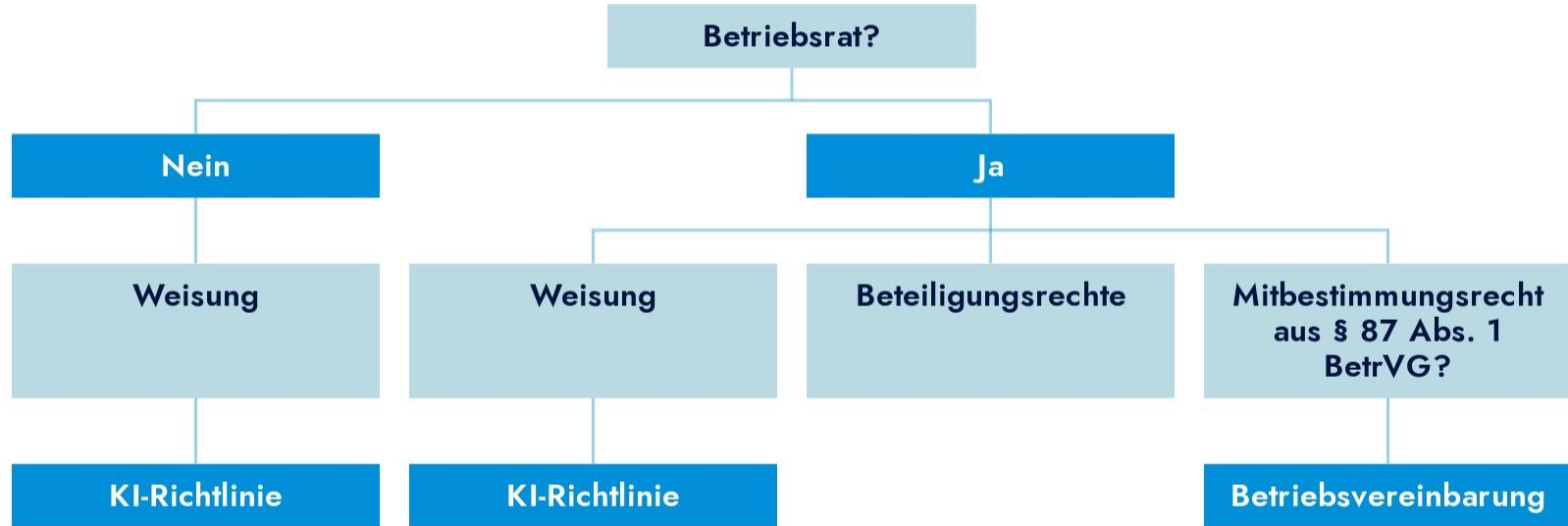


Interessenausgleich und Sozialplan

Bei entsprechender unternehmerischer Entscheidung und Betriebsänderung

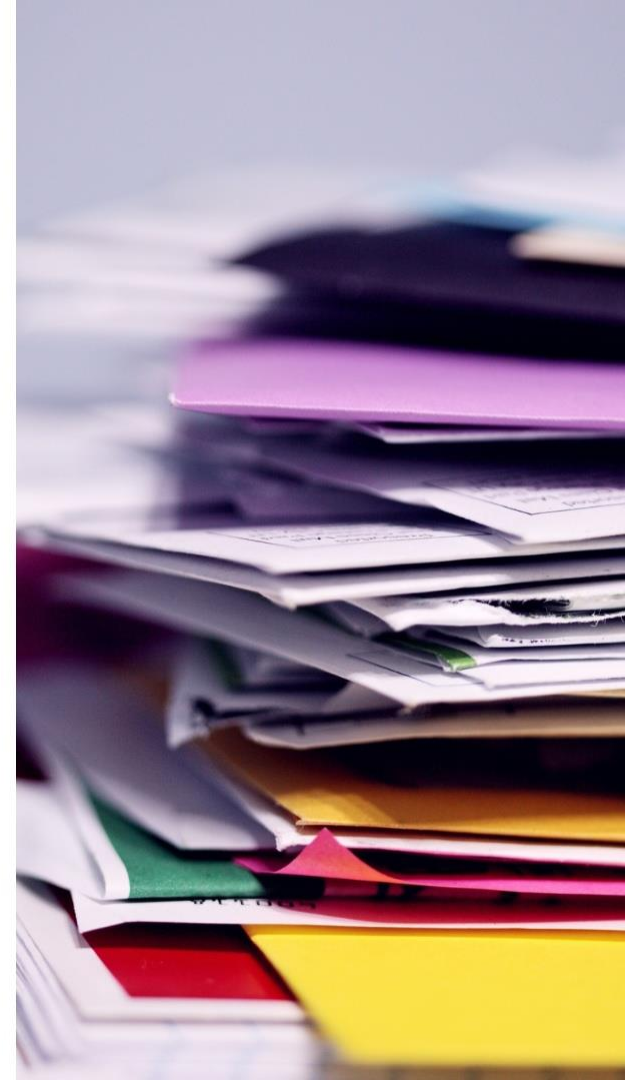


Zusammenfassung: Prüfschritte bei der Einführung von KI



Best practices zum Unterrichtsrecht

- ① KI als Arbeitsmittel zur Erledigung einer bestimmten Aufgabe erstmalig eingesetzt? -
-> Unterrichtsrecht (+)
- ② **Rechtzeitig:** BR muss auf unternehmerische Entscheidung Einfluss nehmen können
- ③ **Erforderliche Unterlagen:** insb. Systembeschreibung, KI-Einsatz, Anwendungsweise, Auswirkungen auf Arbeitsabläufe





4. Praxisbeispiel ChatGPT

ChatGPT

- **"GPT" = Generative Pre-trained Transformer**
- **KI-gestützter Chatbot von OpenAI**
- **Erstveröffentlichung im November 2022, seitdem einige Updates**
- **Sprachbasiert**



Funktionsweise



- **Erstellung von Antworten durch Eingabe von "Prompts"**
- **Antwort, indem eine Reihe Vermutungen angestellt wird**
- **Rückgriff auf KI-Modelle von OpenAI**
- **Mit umfangreichen Datensätzen trainiert**

Rechtliche Einordnung

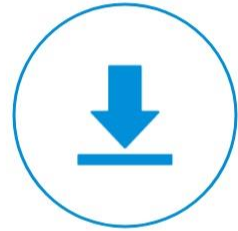
(vgl. ArbG Hamburg v. 16.01.2024 – 24 BVGa 1/24)



Weisungsrecht des Arbeitgebers
§ 106 GewO



Mitbestimmungsrecht des
Betriebsrats § 87 Nr. 1, 6, 7
BetrVG?



Beachte: BetrVG kennt keine
generellen
Zustimmungsvorbehalte bei
neuen Technologien; die
Mitbestimmung orientiert sich
allein am jeweiligen Einsatz.

Technische Grenzen bei der Nutzung von ChatGPT



Vertrauliche Informationen

1 Verwendung der Eingaben
für Trainingszwecke

2 Output anderer Nutzer

3 Keine Eingabe von
vertraulichen Informationen





5. Datenschutz

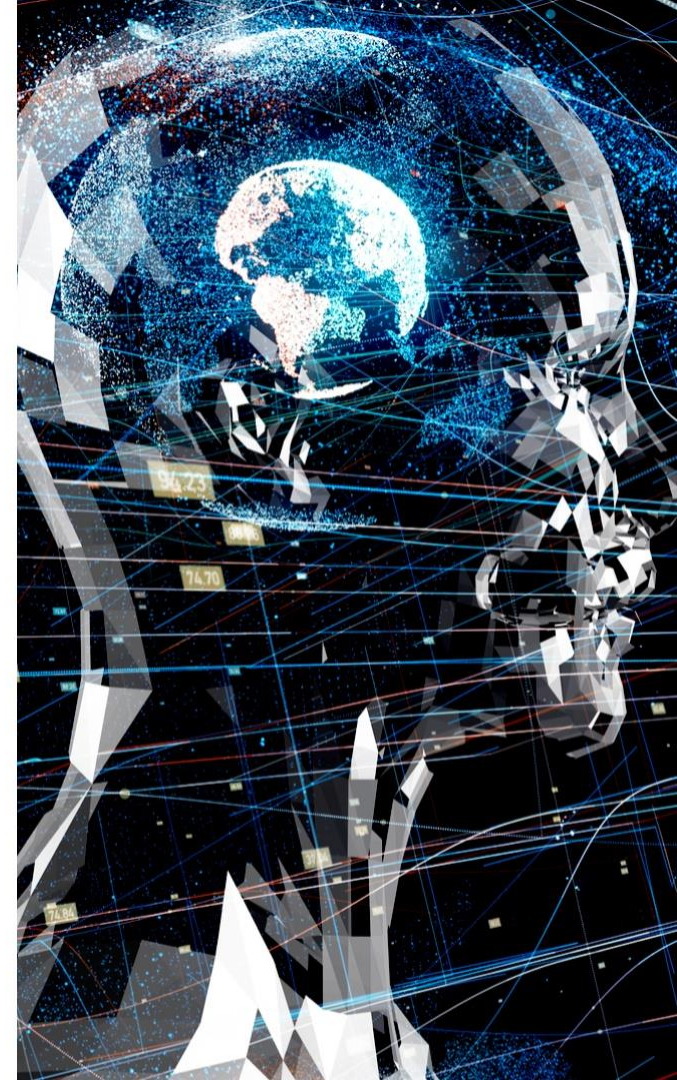


a) Anwendungsbereich

Verarbeitung personenbezogener Daten



Phasen der Datenverarbeitung





b) Verarbeitungsgrundlagen

Überblick

1 § 26 BDSG

2 Betriebsvereinbarung

3 Art. 6 DSGVO

4 Art. 9 DSGVO



Erforderlichkeitsmaßstab

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG

Erforderlichkeit zur Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

- Nicht mehr anwendbar nach Entscheidung des EuGH zur Unanwendbarkeit gleichlautender Regelung aus hessischem Datenschutzgesetz (EuGH 30.3.2023 - C-34/21)
- Vgl. Art. 6 Abs. 1 Buchst. b) DSGVO

Erforderlichkeit zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung)** ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten

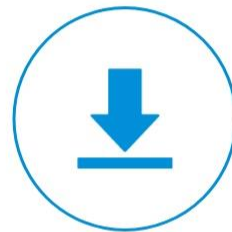
Anforderungen an die Erforderlichkeit



Prüfen, ob der Verarbeitungszweck auch mit weniger eingriffsintensiven Mitteln erreicht werden kann



Wenn Entwicklung eines KI-Systems auch mit anonymisierten Daten möglich ist, ist Verarbeitung personenbezogener Daten nicht erforderlich



Personenbezogene Daten dürfen nicht über das erforderliche Maß hinaus verarbeitet werden

Einwilligung

Kann über das Fehlen der Erforderlichkeit hinweghelfen (§ 26 Abs. 2 S. 1 BDSG)



Freiwillige und informierte Willensbekundung

Einwilligung muss freiwillig, in
informierter Weise und
unmissverständlich abgegeben werden



Hinreichend bestimmt

Es müssen die verarbeiteten Daten, die
Verarbeitungszwecke und die
beteiligten Akteure klar festgelegt
werden



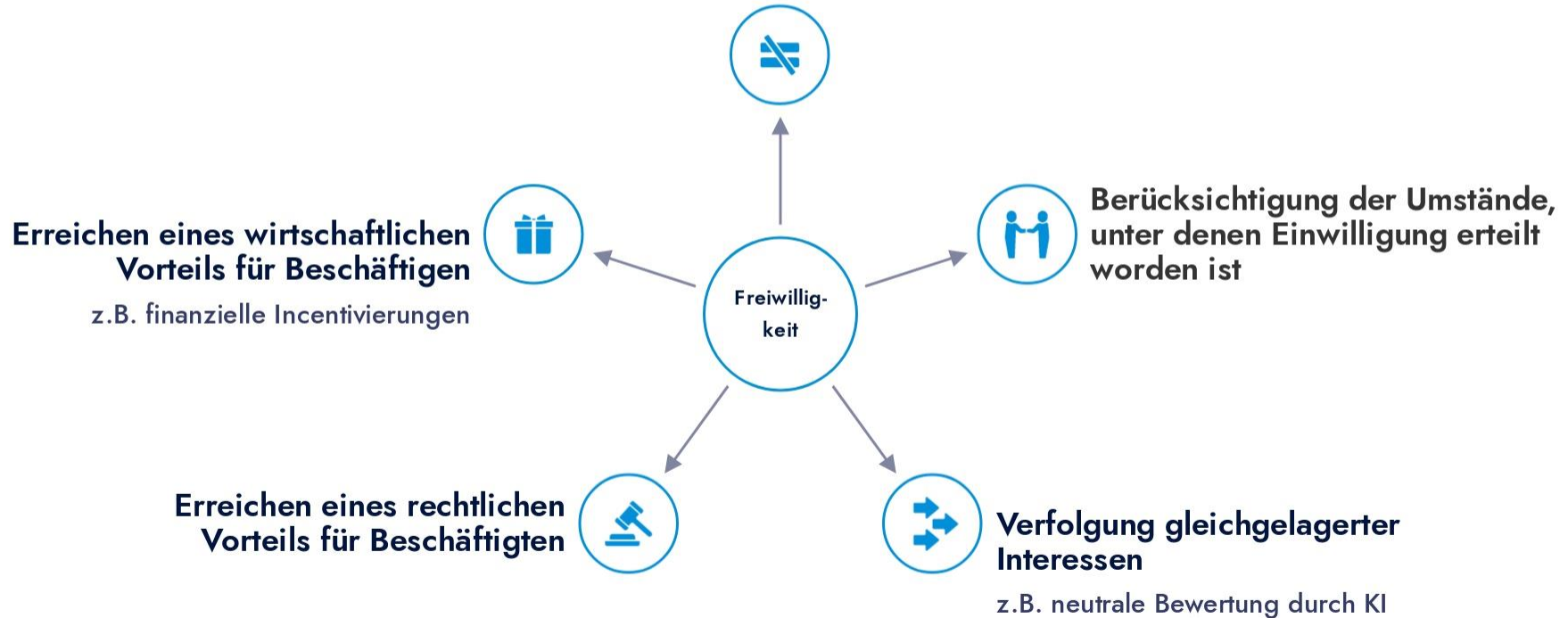
Umfassende Informiertheit

Verantwortlicher muss insbesondere
über sich selbst und die
Verarbeitungszwecke informieren

**Eine rechtmäßige Einwilligung setzt Freiwilligkeit, Bestimmtheit
und umfassende Information der betroffenen Person voraus.**

Freiwilligkeit der Einwilligung

Berücksichtigung der im Beschäftigungsverhältnis bestehenden Abhängigkeit der beschäftigten Person



Art. 6 DSGVO

- ✓ **Einwilligung des Beschäftigten**
Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. a) DSGVO, § 26 Abs. 2 S. 1 BDSG
- ✓ **Erforderlich zur Erfüllung eines Vertrages, dessen Vertragspartei der Beschäftigte ist**
Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. b) DSGVO
- ✓ **Erforderlich zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen auf Anfrage des Beschäftigten**
Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. b) DSGVO
- ✓ **Erforderlich zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen**
Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. f) DSGVO



Art. 9 DSGVO

Verarbeitungsgrundlagen für besondere Kategorien personenbezogener Daten



Ausdrückliche Einwilligung des Betroffenen

Art. 9 Abs. 2 Buchst. a) DSGVO



Erforderlich zur Ausübung aus dem Arbeitsrecht erwachsender Rechte und Pflichten

Art. 9 Abs. 2 Buchst. b) DSGVO



Erforderlich für Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten

Art. 9 Abs. 2 Buchst. h) DSGVO





c) Pflichten aus der DSGVO

Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten



Informationspflichten



Information über Datenverarbeitung

- Art. 12 ff. DSGVO



Erneute Information bei Änderung der Zweckbestimmung

- Art. 13 Abs. 3 und 14 Abs. 4 DSGVO
- Relevant, da KI immer weiter trainiert und nach einiger Zeit regelmäßig auch für andere Zwecke als die ursprünglichen eingesetzt werden kann



Besondere Informationspflichten bei automatisierten Entscheidungen, einschließlich Profiling

- Art. 13 (2) f), 14 (2) g) DSGVO
- Bestehen automatisierter Entscheidungsfindung einschließlich Profiling
- Involvierte Logik
- Tragweite und Auswirkungen Verarbeitung für Beschäftigten

Auskunftsrecht des Beschäftigten bei automatisierten Entscheidungen, einschließlich Profiling

Art. 15 (1) Buchst. h) DSGVO



Auskunftsrecht

Beschäftigter hat Recht auf detaillierte Informationen über Logik, Reichweite und Auswirkungen von KI-gestützten Prozessen, die ihn betreffen



Transparenz

Arbeitgeber muss transparent machen, wie KI-Systeme die Daten des Beschäftigten verarbeiten



Nachvollziehbarkeit

Arbeitgeber muss sicherstellen, dass KI-gestützte Entscheidungen für Beschäftigten nachvollziehbar sind

Datenschutzfolgenabschätzung

Art. 35 DSGVO

Regelmäßig erforderlich

Bei hohem Risiko für Rechte und Freiheiten natürlicher Personen ist Datenschutzfolgenabschätzung gemäß Art. 35 DSGVO erforderlich

Darlegung der Verarbeitungsprozesse und Risiken

In der Folgenabschätzung müssen Verarbeitungsprozesse und Risiken für betroffene Personen beschrieben und bewertet werden

Herausforderung bei KI

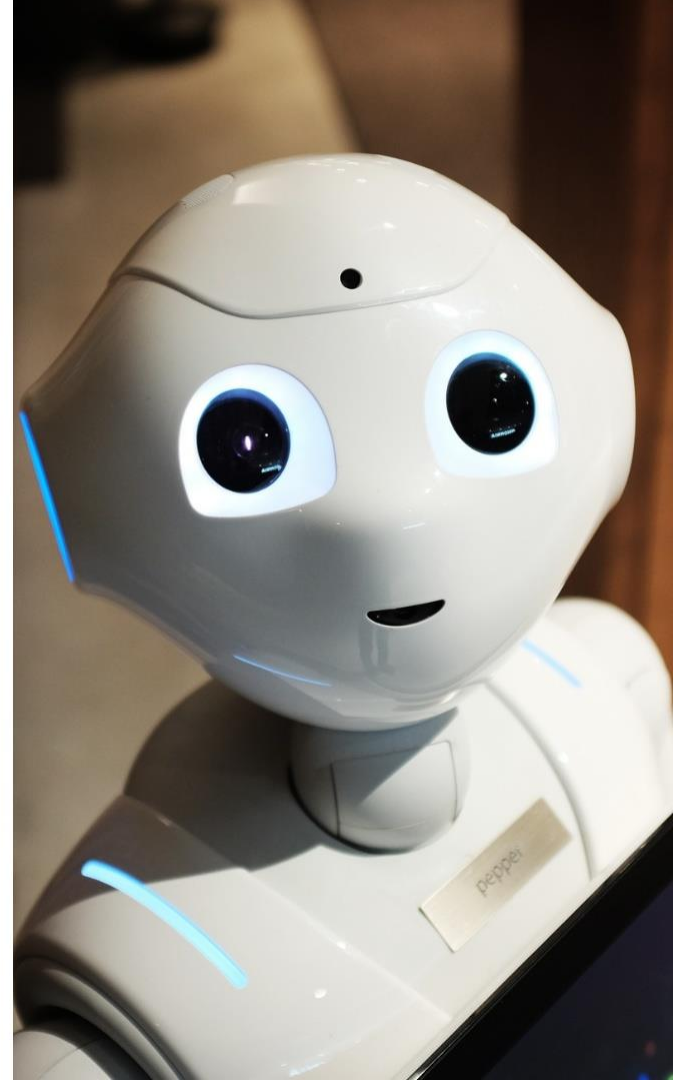
Komplexität und Dynamik von KI-Systemen erschweren Beschreibung und Bewertung der Verarbeitungsvorgänge und Risiken

Beim Einsatz von KI sollte eine Datenschutzfolgenabschätzung durchgeführt werden, um Risiken für Beschäftigte zu identifizieren und zu mindern.

Verbot automatisierter Entscheidungen

Art. 22 Abs. 1 DSGVO

- ✗ **Grundsatz: Verbot automatisierter Entscheidungen mit rechtlicher Wirkung oder sonstiger erheblicher Beeinträchtigung des Betroffenen**
- ✗ **Viele Entscheidungen im Beschäftigungsverhältnis erfasst**
 - Einstellungen / Ablehnung von Bewerbern
 - Beförderungen
 - Abmahnungen
 - Kündigungen



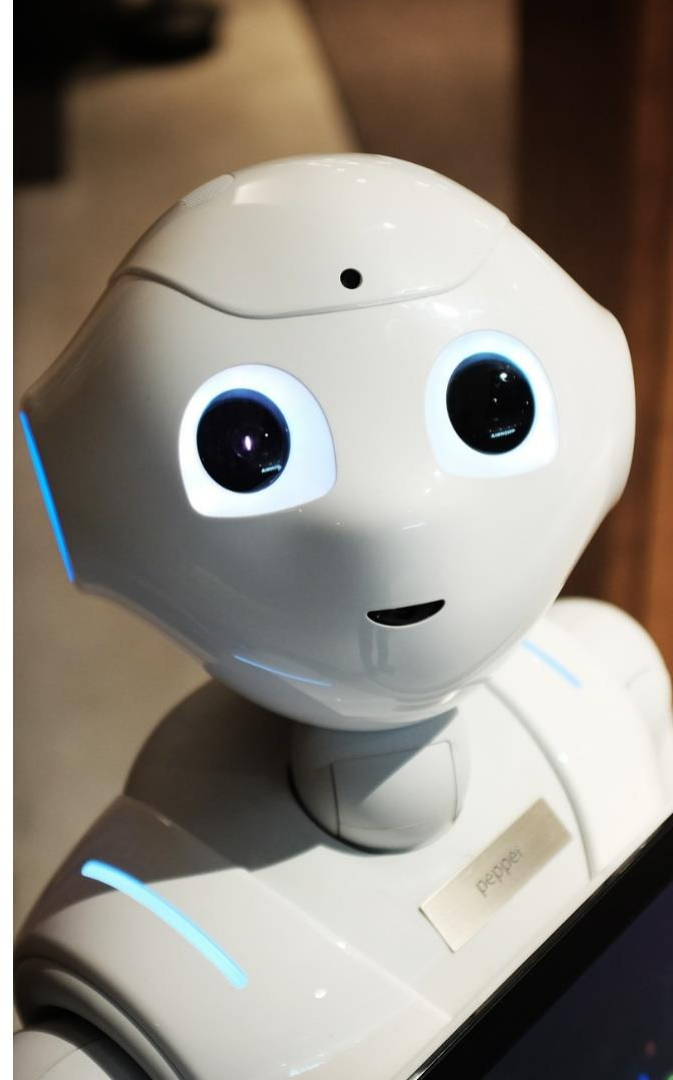
Verbot automatisierter Entscheidungen

Art. 22 Abs. 1 DSGVO



Ausnahmen

- Erforderlichkeit der **automatisierten Entscheidung** für Abschluss oder Erfüllung eines Vertrags zwischen Verantwortlichem und Betroffenen
- Zulässigkeit aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder Mitgliedstaaten
- Mit **ausdrücklicher Einwilligung** des Betroffenen



Exkurs: Datentransfer in die USA

Transfer personenbezogener Beschäftigtendaten in die USA

- Zum Anbieter der KI
- Zur Muttergesellschaft

USA als sicheres Drittland

- Data Privacy Framework vom 10. Juli 2023: Angemessenheitsbeschluss
- **Bestätigt den in einer Liste zertifizierten US-Unternehmen ein der EU vergleichbar angemessenes Datenschutzniveau**

Vereinbarungen

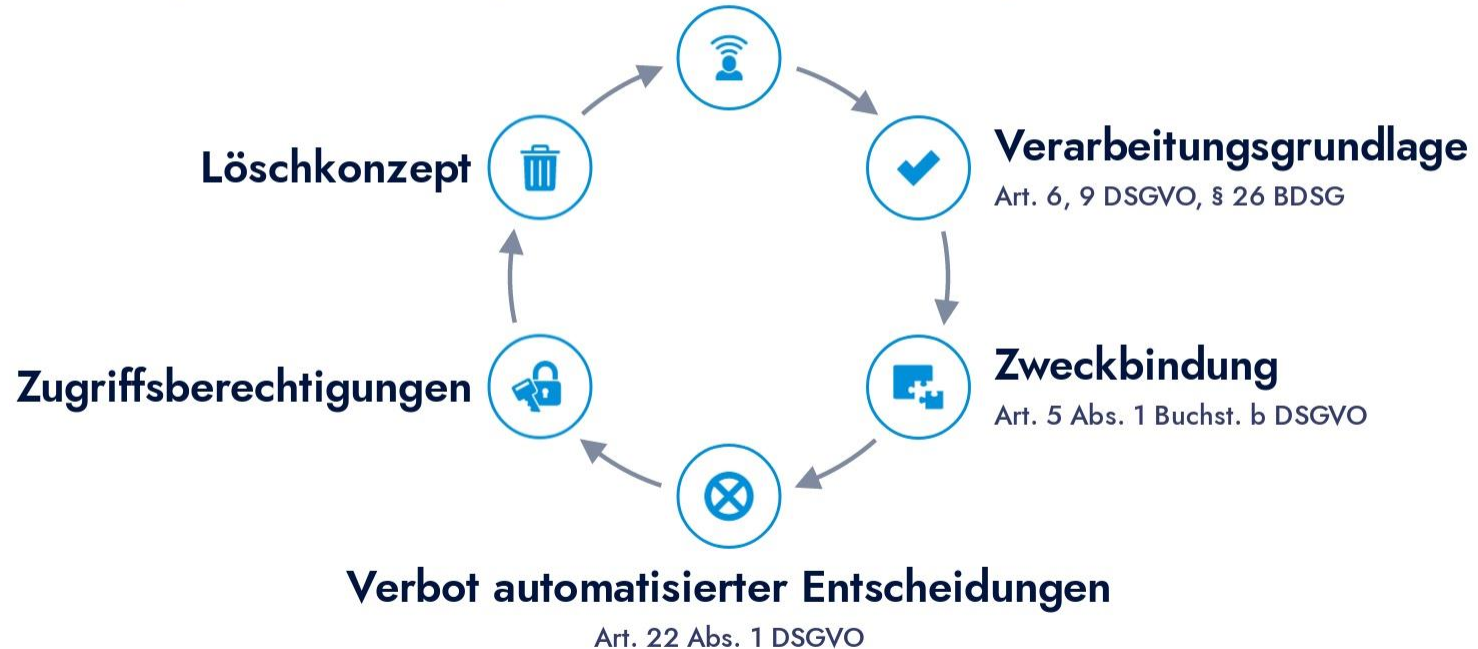
- **Auftragsverarbeitungsvertrag (Art. 28 Abs. 1 DSGVO) mit Anbieter**
- **Auftragsverarbeitungsvertrag oder Vertrag über gemeinsame Verantwortung (Art. 26 Abs. 1 S. 1 DSGVO)**



d) Checkliste Datenschutz

Checkliste

Verarbeitung personenbezogener Daten durch Arbeitgeber als Verantwortlichen



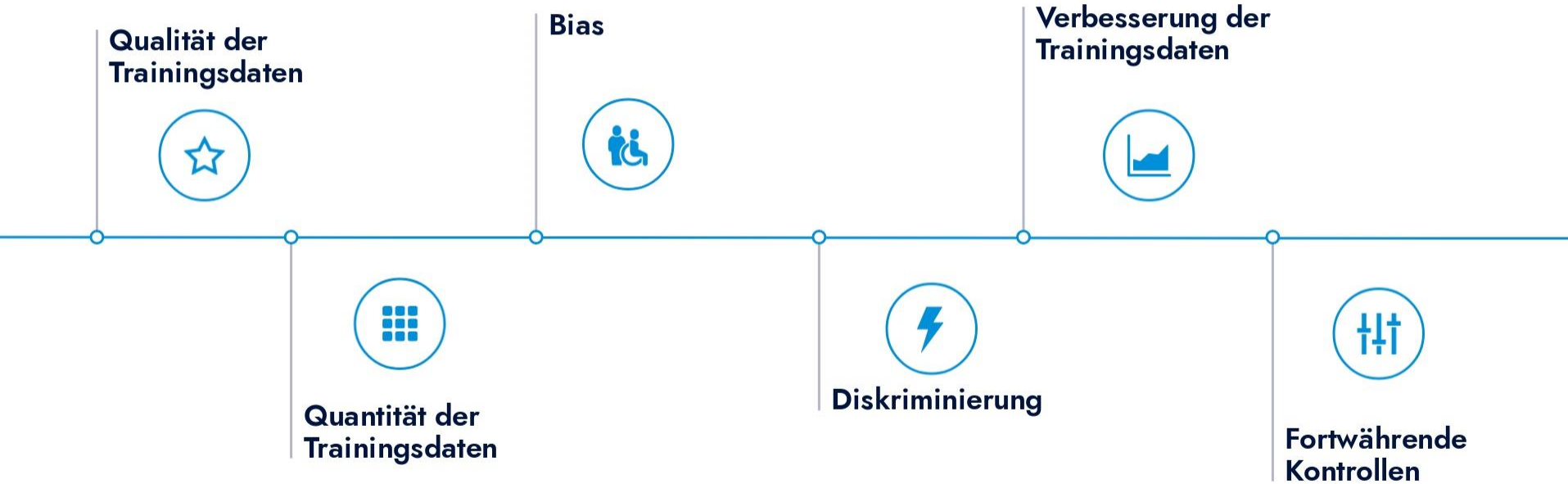
A close-up photograph of a brass balance scale. The scale has two pans hanging from a central vertical rod. The pans are made of polished brass and are currently empty. The scale is mounted on a wooden base that features several gold-colored stars. The background is a soft, out-of-focus pink and blue. A white rectangular box is overlaid on the left side of the image, containing the text "4. Compliance" in a bold, dark blue font.

4. Compliance

Compliance Risiken



Risiko von Diskriminierung/Bias



Arbeitsschutz: Überblick

**1 Auswirkungen des Einsatzes von
KI auf die Mitarbeiter**

2 Gefährdungsbeurteilung

3 Gesundheitsförderung

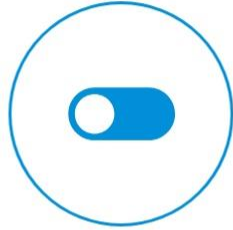


Arbeitsschutzrisiken von KI



Fehlerhafte und verzerrte Daten

Unzureichende Datenqualität
kann selbst zu Unfällen
führen



Komplexes Zusammenspiel von Hard- und Software

Instabile oder fehlerhafte
Verbindungen können
physische Gefahren
verursachen



Überwachung durch KI

Psychische Belastungen
durch Überwachungsdruck



Intransparente Entscheidungsfindung

Für Arbeitnehmer wird KI-
Verhalten unvorhersehbar
und Vertrauen geht verloren

**KI birgt verschiedene potenzielle Gefahren für Arbeitnehmer,
die es durch geeignete Maßnahmen zu minimieren gilt.**

Compliance Management



The background of the slide is a photograph of the European Parliament building in Brussels. The building's facade is a complex grid of glass and metal. In the foreground, several European Union flags are flying on tall, silver flagpoles. The scene is captured in a low-angle shot, looking up at the building.

III. Neue Regelungen auf EU-Ebene: KI-VO



1. Ziele und Anwendungsbereich

Ziele

1 Verbesserung der Funktionsweise des Binnenmarktes

2 Förderung der Einführung von menschenzentrierter und vertrauenswürdiger KI

3 Hohes Schutzniveau für Gesundheit, Sicherheit und die in der Charta verankerten Grundrechte

Verpflichtete



Erstmalige Definition von KI

KI ist ein "maschinengestütztes System, das für einen in wechselndem Maße autonomen Betrieb ausgelegt ist, das nach seiner Einführung anpassungsfähig sein kann, und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ergebnisse wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorgebracht werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können".





2. Risikobasierte Regelungen

Risikobasierte Regelungen



Unannehmbares Risiko

Art. 5, 6 KI-VO



- ① **Unterschwellige Beeinflussung und Manipulation**
- ② **Ausnutzen von Schwäche oder Schutzbedürftigkeit**
- ③ **Soziale Bewertung**
- ④ **Risikobewertung in Bezug auf Straffälligkeit**
- ⑤ **Datenbanken zur Gesichtserkennung**
- ⑥ **Emotionserkennung am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen**
- ⑦ **Biometrische Kategorisierung**
- ⑧ **Biometrische Echtzeit-Fernidentifizierungssysteme in öffentlich zugänglichen Räumen zu Strafverfolgungszwecken**
- ⑨ **Sicherheitskomponente eines unter die Harmonisierungsrechtsvorschriften der Union fallenden Produkts oder solches Produkt selbst**

Hochrisiko-KI-Systeme

KI-Systeme, die selbst Produkte oder Sicherheitskomponenten von Produkten sind, die unter die in Anhang II aufgeführten Harmonisierungsrechtsvorschriften der EU fallen und als Produkte oder Sicherheitskomponenten eines Produkts im Hinblick auf das Inverkehrbringen oder Inbetriebnehmen nach den Harmonisierungsvorschriften des Anhangs II einer Konformitätsbewertung im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit durch Dritte unterzogen werden müssen

- Z. B. Spielzeuge, Flugzeuge, zwei- oder dreirädrige Fahrzeuge, Autos, medizinische Geräte, Eisenbahnsysteme und Aufzüge

Spezifische genannte Hochrisiko-KI in Anhang 3

- Biometrik
- Kritische Infrastruktur
- Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbständigkeit
- Zugänglichkeit und Inanspruchnahme grundlegender privater und grundlegender öffentlicher Dienste und Leistungen
- Strafverfolgung, soweit ihr Einsatz nach einschlägigem Unionsrecht oder nationalem Recht zugelassen ist
- Migration, Asyl und Grenzkontrolle, soweit ihr Einsatz nach einschlägigem Unionsrecht oder nationalem Recht zugelassen ist
- Rechtspflege und demokratische Prozesse

Beispiele für Hochrisikosysteme im HR-Bereich

Arbeitsbezogene Verwendung von KI im Rahmen der Beschäftigung und des Personalmanagements

- Bewerberauswahl
- Entscheidungen über Beförderungen und Kündigungen
- Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften
- Überwachung und Bewertung von Mitarbeiterverhalten und -leistungen

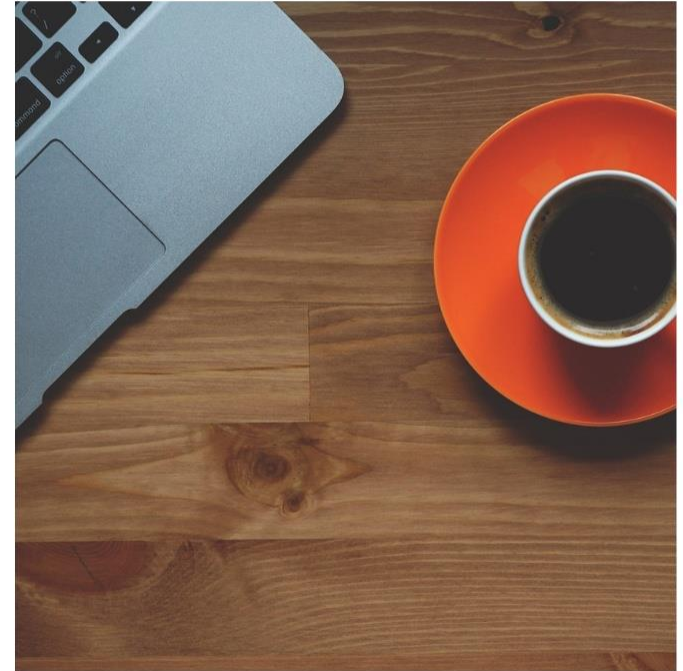
KI-Systeme mit allgemeinem Verwendungszweck, die aufgrund ihrer konkreten Aufgabe als Hochrisikosystem bewertet werden können

- Bild- oder Spracherkennung
- Chatbot

Ausnahmen

Keine Hochrisiko-KI, wenn das KI-System

- ✓ eine sehr spezifische, kleine Aufgabe erledigt und/oder
- ✓ dazu dient, das Ergebnis einer Arbeit zu verbessern, die schon von Menschen gemacht wurde und/oder
- ✓ Muster in Entscheidungen erkennen soll, aber nicht dazu da ist, menschliche Beurteilungen zu ersetzen oder zu beeinflussen, ohne dass Menschen es überprüfen und/oder
- ✓ eine vorbereitende Arbeit für eine Bewertung macht, die für bestimmte Einsatzgebiete wichtig ist



Ausnahme von der Ausnahme

Doch wieder Hochrisiko-KI

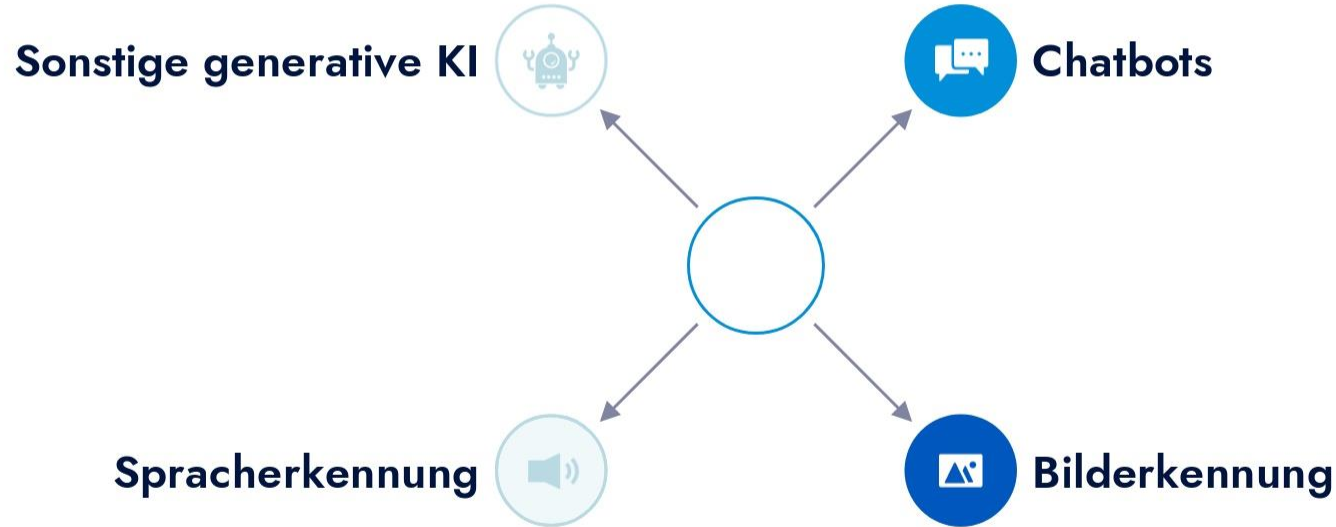


Profiling

Definition wie in der DSGVO:

jede Art der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten, die darin besteht, dass diese personenbezogenen Daten verwendet werden, um bestimmte persönliche Aspekte, die sich auf eine natürliche Person beziehen, zu bewerten, insbesondere um Aspekte bezüglich **Arbeitsleistung**, **wirtschaftliche Lage**, **Gesundheit**, persönliche Vorlieben, Interessen, Zuverlässigkeit, **Verhalten**, **Aufenthaltort** oder Ortswechsel dieser natürlichen Person zu analysieren oder vorherzusagen

Beispiele für begrenztes Risiko



Minimales Risiko



Anwendungen mit minimalem Risiko

KI-gestützte Empfehlungssysteme oder Spam-Filter fallen in die Kategorie des minimalen Risikos



Keine Verpflichtungen

Minimales Risiko bedeutet kein Risiko für Rechte oder Sicherheit der Bürger, daher keine Verpflichtungen

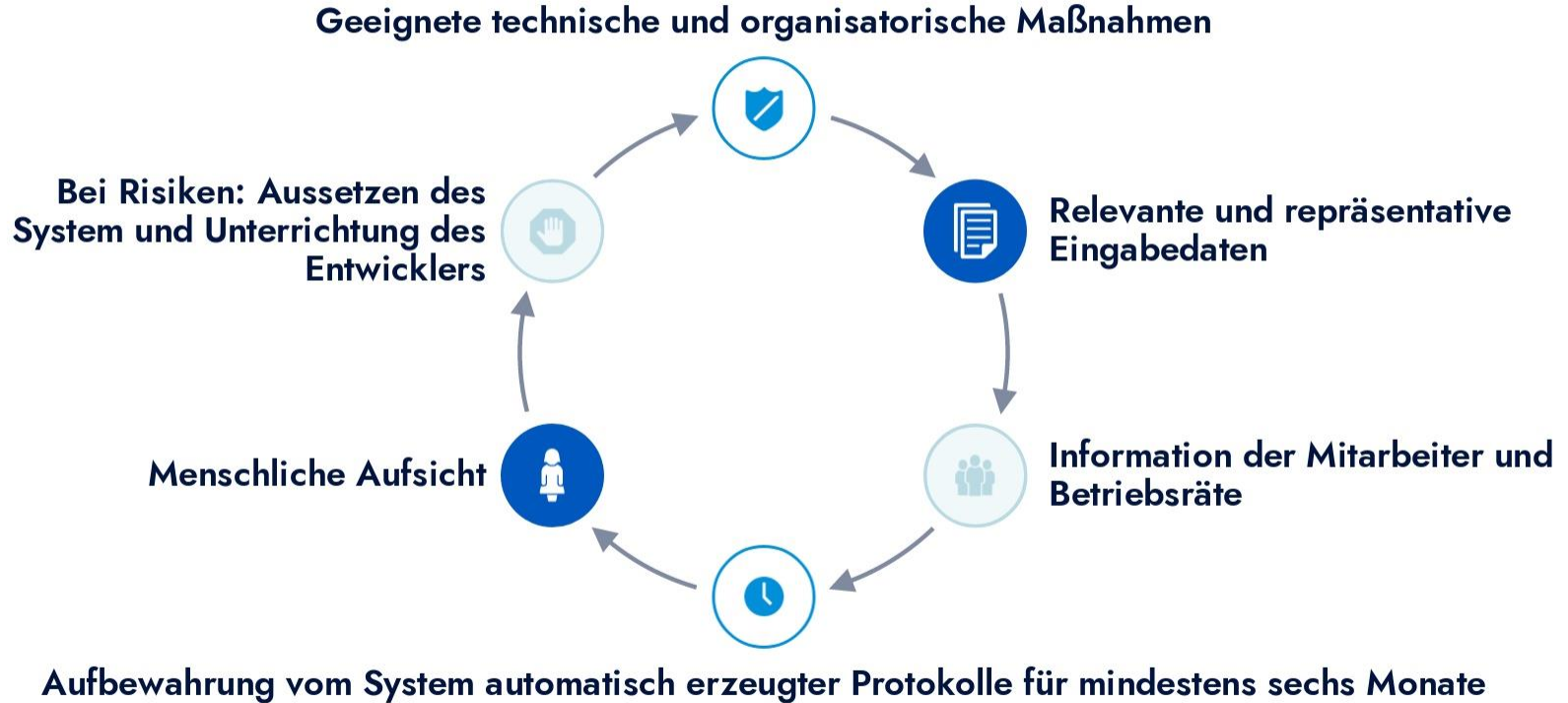


Die große Mehrheit der KI-Systeme fallen in die Kategorie des minimalen Risikos und können daher ohne Verpflichtungen eingesetzt werden.

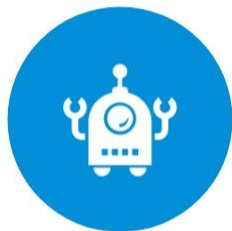


3. Pflichten für Arbeitgeber

Pflichten bei Einsatz von Hochrisikosystemen



Transparenzpflichten beim Einsatz von KI



Chatbots

Nutzer müssen transparent über den Einsatz von KI-Systemen wie Chatbots informiert werden



Deepfakes

KI-generierte Inhalte wie Deepfakes müssen als solche gekennzeichnet werden



Biometrische Daten

Nutzer müssen über die Verwendung von biometrischer Kategorisierung informiert werden

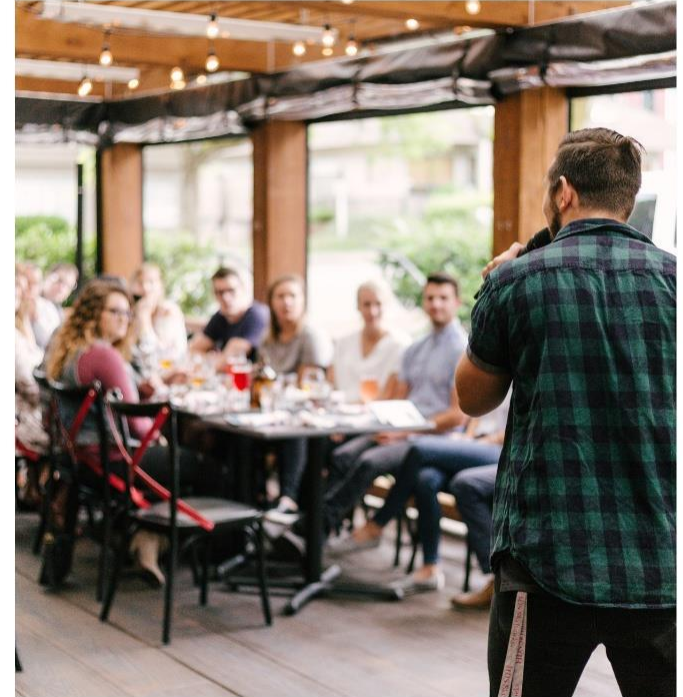
Transparenz beim Einsatz von KI ist wichtig, um das Vertrauen der Nutzer zu wahren.

Schulung der Mitarbeiter

1 Ziel: KI-Kompetenz

2 Abhängig von Vorkenntnissen

3 Schulung "nach besten Kräften"





4. Bußgelder

Bußgelder bei Verstößen gegen die KI-Verordnung

Einsatz von verbotenen KI-Systemen

Bis zu EUR 35 Mio. oder 7% des weltweiten Jahresumsatzes eines Unternehmens im Vorjahr

Verstoß gegen sonstige Pflichten und Anforderungen

Bis zu EUR 15 Mio. oder 3% des weltweiten Jahresumsatzes eines Unternehmens im Vorjahr

Bereitstellung falscher Informationen

Bis zu EUR 7.5 Mio. oder 1% des weltweiten Jahresumsatzes eines Unternehmens im Vorjahr

Sonderregeln für KMU und Start-ups

Verhältnismäßigere Obergrenzen für Bußgelder für KMU und Start-ups



5. Zeitschiene

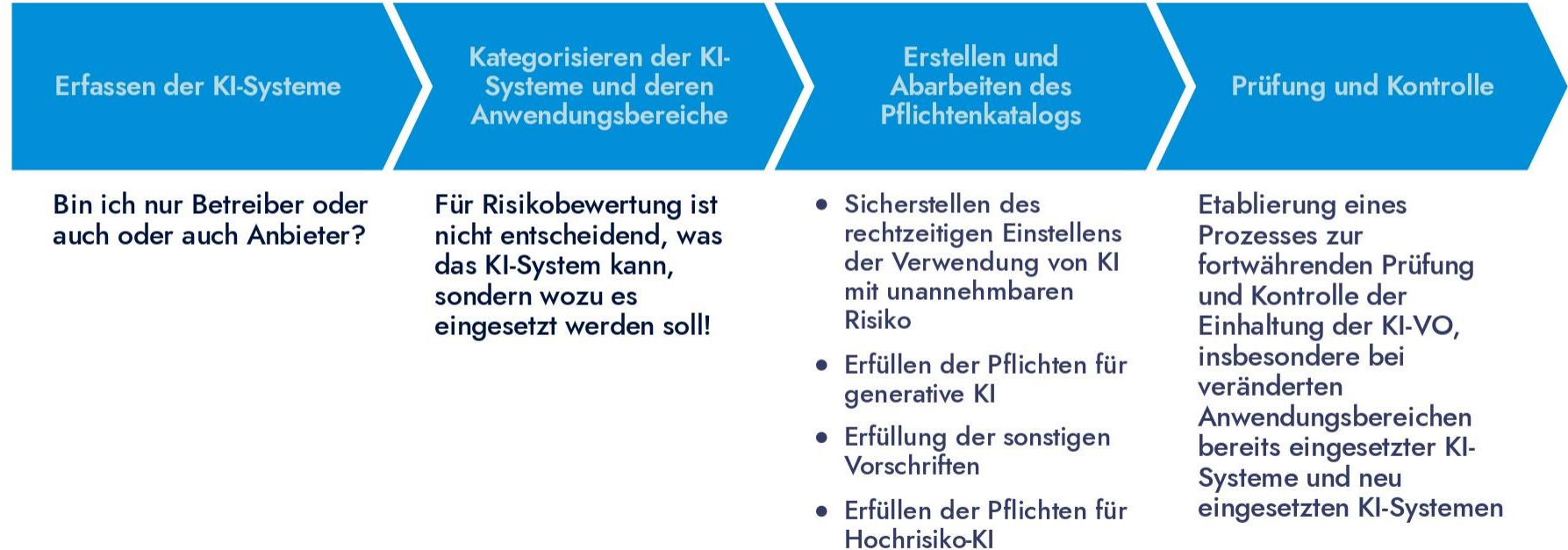
Nächste Schritte





6. To Dos für Arbeitgeber

To Dos für Arbeitgeber



Europäisches Amt für KI



Errichtung des Europäischen Amtes für KI

Eigenständige Rechtspersönlichkeit und unabhängige Institution der EU mit Sitz in Brüssel



Überwachung und Sicherstellung der Anwendung der KI-Verordnung

Koordination und Abstimmung mit Mitgliedsstaaten und Behörden



Jährliche Berichte und Empfehlungen

Berichte über Umsetzung der KI-Verordnung und Empfehlungen zu Verboten und Hochrisiko-KI

Das AI Office soll die Einhaltung und Weiterentwicklung der KI-Regulierung in der EU überwachen.



IV. KI-Systeme im Recruiting



Anwendung und Vorteile von KI im Recruiting



1. Sourcing

Durchsuchen des Internets auf der Suche nach geeigneten Bewerbern



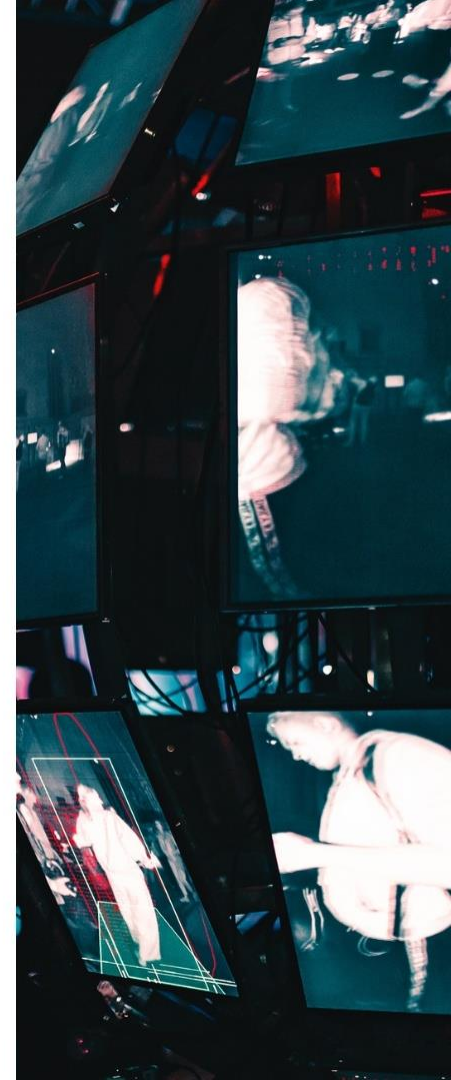
Fetcher

Nach Angabe von Suchkriterien
wird durch ein Algorithmus das
Internet nach passenden
Kandidaten durchsucht



Onlyfy

Potenzielle Kandidaten auf Xing
können gesucht werden, gepaart
mit zielgenauen Empfehlungen
und Benachrichtigungen zu
passenden Talenten



2. Matching

Zuordnung von Bewerbern zu Stellenangeboten



iMocha



HireVue



Zortify



Beispiel iMocha



Bewertung der Fähigkeiten



Berichterstattung und Analysen



Interviews und Online-Tests



Integration



**WE'RE
HIRING**
JOIN OUR COMPANY

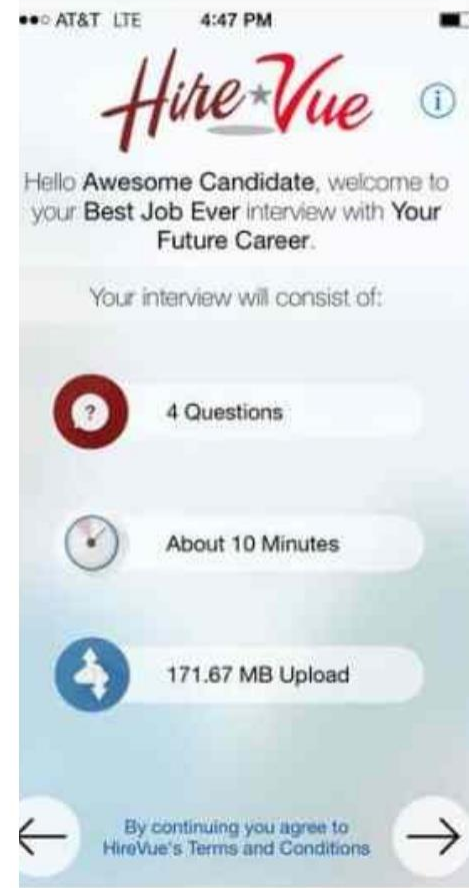
Beispiel HireVue

1 Digitale Interviews

2 KI-gestützte Bewertungen

3 Zusammenstellung von Daten

4 Feedback und Transparenz



3. People Analytics

Bewertung von Kandidaten



Crystal Knows



TestDome



Pymetrics

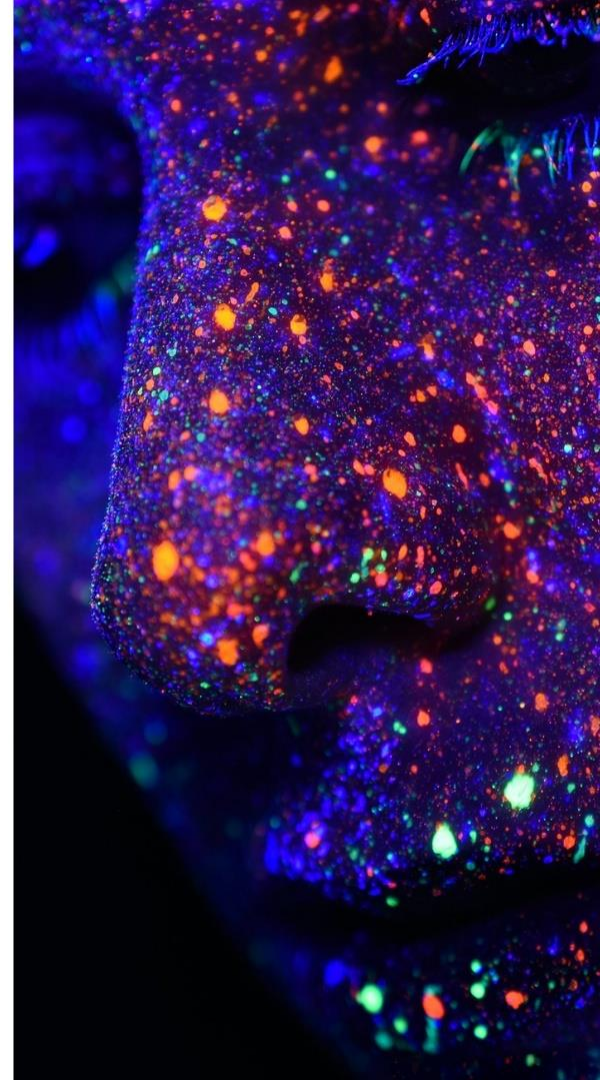
Beispiel Zortify



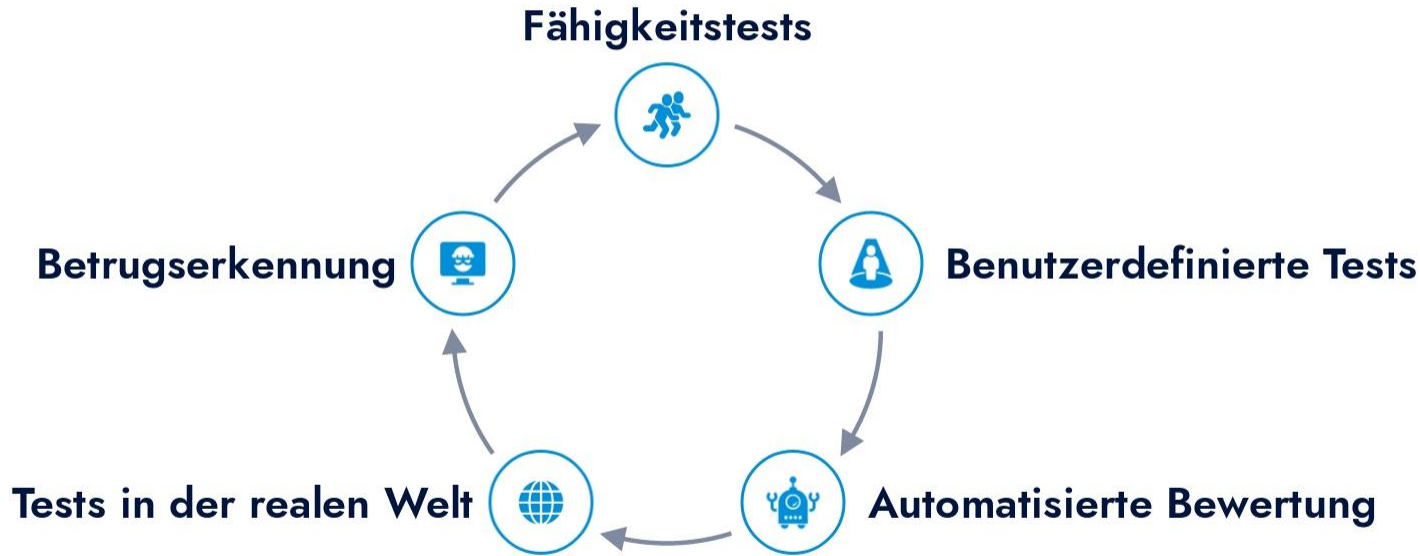
Zortify nutzt KI und Big Data für psychometrische Analysen mit Anwendungen im Personalwesen.

Beispiel Crystal Knows

- 1 **Datensammlung**
- 2 **Persönlichkeitsanalyse**
- 3 **Kommunikationsvorschläge**
- 4 **Integration in Kommunikationswerkzeug**
- 5 **Verbesserung der Kommunikation und Beziehungen**



Beispiel TestDome



estions?visibility=3&skillId=0&orderBy=Difficulty

Tour Tests Q

P.NET MVC ASP.NET Web Forms

HTML/CSS iOS Java

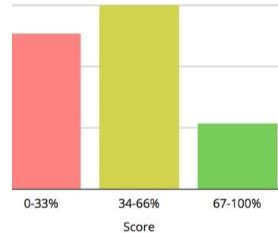
soning Oracle PL/SQL PHP

by on Rails SQL TypeScript

Need more? V

TYPE

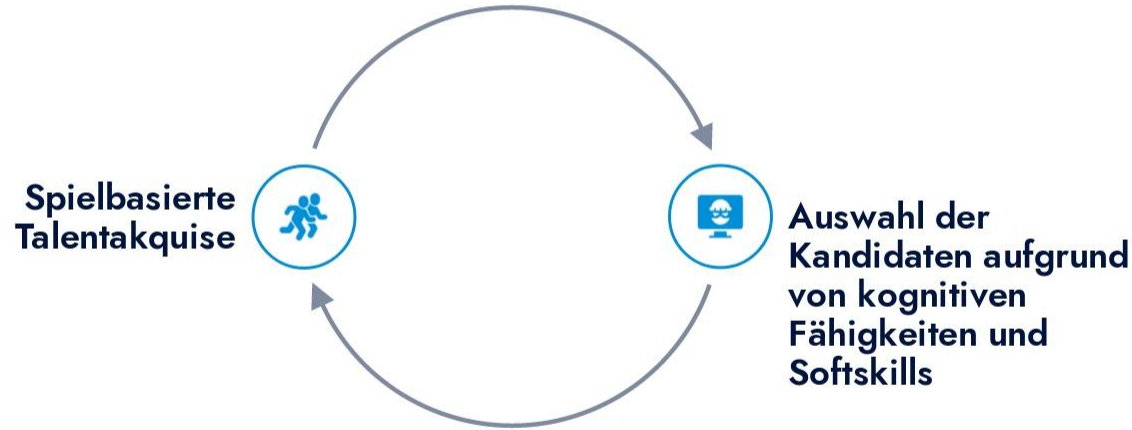
with other **easy** questions using the score dist



MCA

CORE

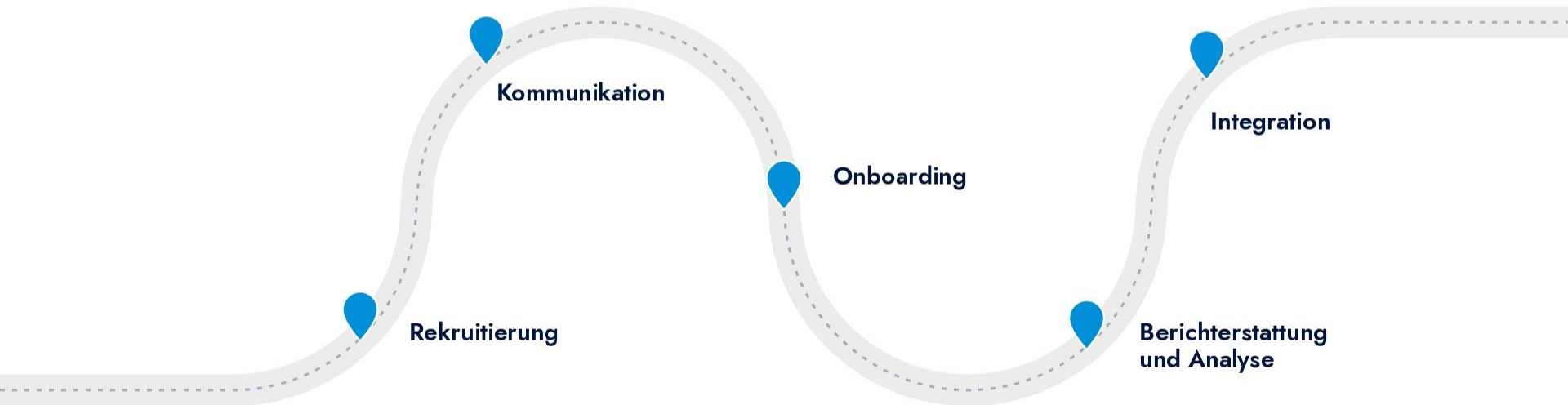
Beispiel Pymetrics



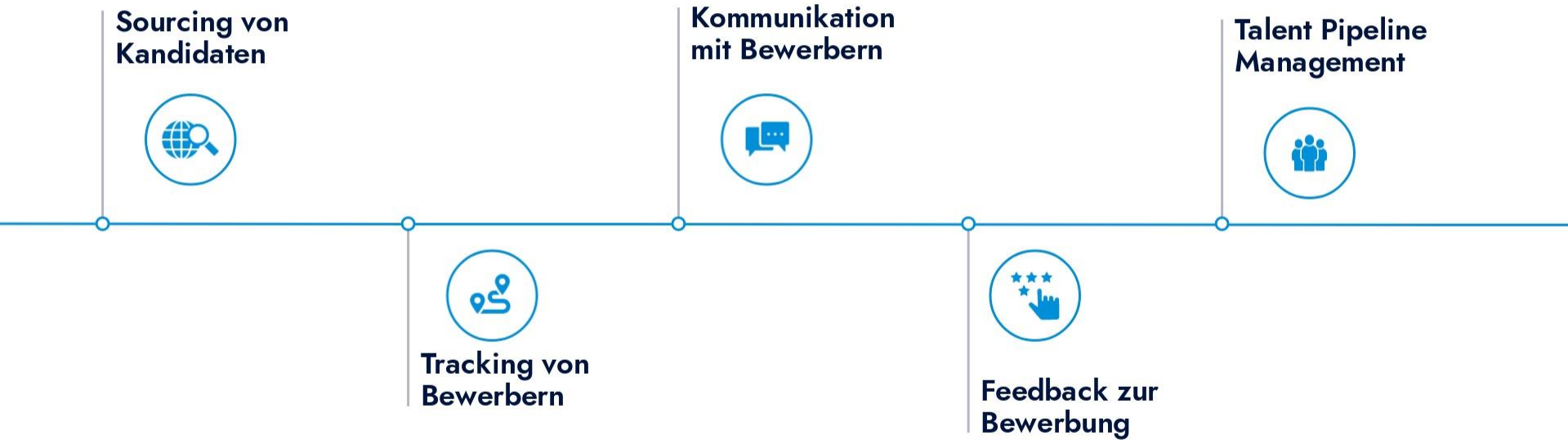
4. Beispiele für Recruiting Plattformen



Beispiel icims



Beispiel TalentAdore



5. ChatGPT im Recruiting und Einstellungsprozess



Vorteile der kostenpflichtigen Version von ChatGPT

- ★ **Erweiterte Sprachverarbeitung**
- ★ **Besseres Kontextverständnis**
- ★ **Höhere Vielseitigkeit**
- ★ **Verbesserte Genauigkeit**
- ★ **Stärkere Einhaltung ethischer Richtlinien**
- ★ **Weitere Funktionen**

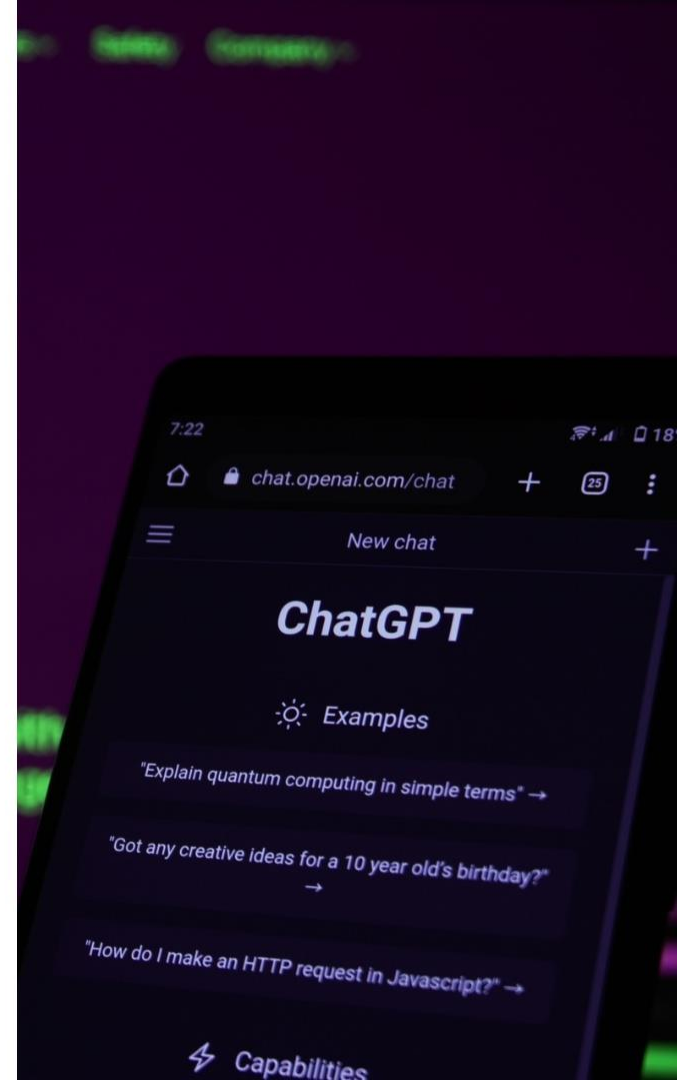


Anwendung



Tipps für die Erstellung von Prompts

- 1 Perspektive der Antwort
- 2 Klare Aufgabenstellung
- 3 Verfolgtes Ziel
- 4 Format der Antwort
- 5 Feedback zur Antwort





V. Soziale und ethische Aspekte

Ethische Grundprinzipien

Menschliche Selbstbestimmung

KI sollte die menschliche Intelligenz, Selbstbestimmung und Verantwortung nicht untergraben.

Schadensvorbeugung

KI-Systeme sollten so gestaltet werden, dass Schäden für Mensch und Gesellschaft vermieden werden.

Fairness

KI sollte fair und unvoreingenommen sein und keine Diskriminierung verursachen.

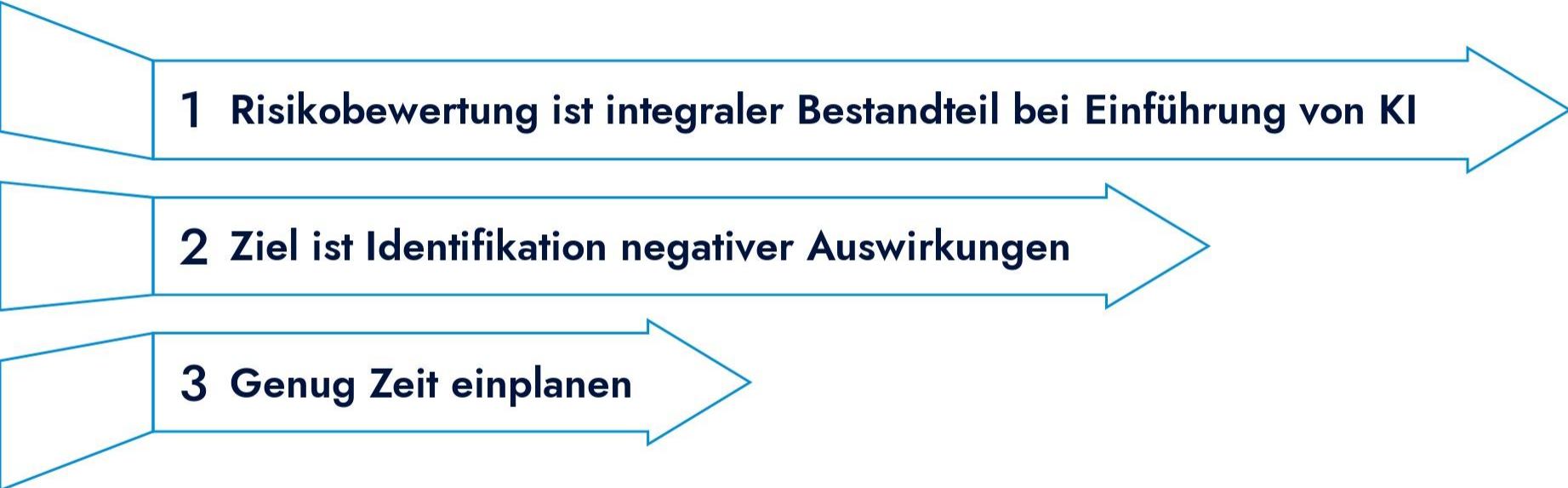
Erklärbarkeit

Die Funktionsweise und Entscheidungen von KI sollten für Menschen nachvollziehbar und erklärbar sein.

Verantwortung

Für KI-Systeme müssen klare Verantwortlichkeiten definiert sein.

Risikobewertung



1 Risikobewertung ist integraler Bestandteil bei Einführung von KI

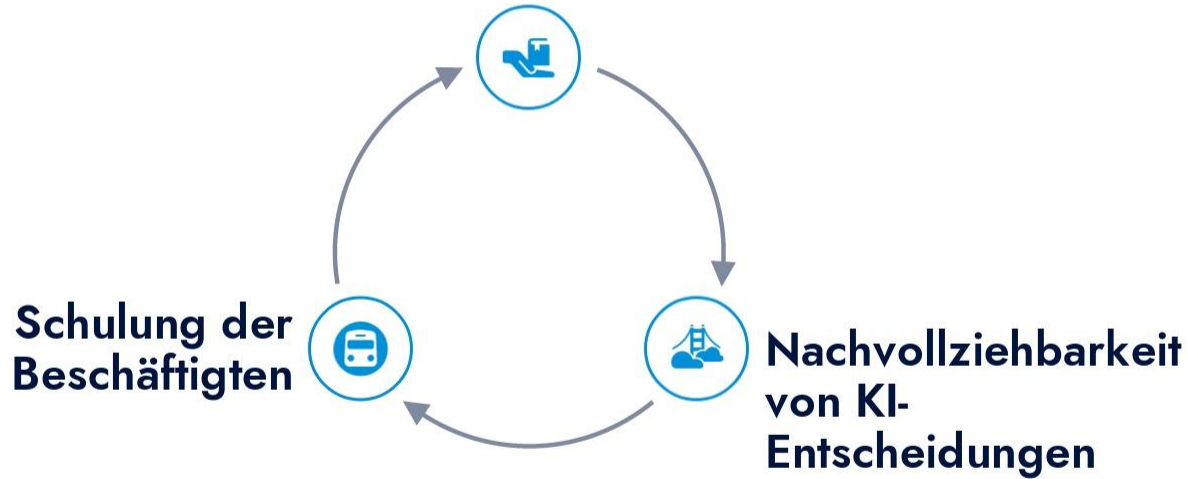
2 Ziel ist Identifikation negativer Auswirkungen

3 Genug Zeit einplanen

**Umfassende Risikobewertung ermöglicht reibungslose
Einführung von KI und schützt Unternehmen wie Mitarbeiter.**

Transparenz

Offenlegung der Funktionsweise von KI



**Transparenz und Nachvollziehbarkeit sind wichtig,
um Vertrauen in KI-Systeme zu schaffen.**



Fairness



Sorgfältige und gewissenhafte Gestaltung der KI-Systeme ist entscheidend für Fairness.

Verantwortlichkeitsprinzip

**Transparenz der
KI-Entscheidungen**

**Langfristige
Folgen
beachten**

**Kontinuierliche
Prüfung der KI**

AI ETHICS

Menschliche Autonomie



KI ist ein Werkzeug und kein Ersatz für menschliche Entscheidungsfähigkeit.

Corporate Digital Responsibility



Ethische Grundsätze



**Kontinuierliche
Überprüfung**



**Interdisziplinäre
Teams**

Mitarbeiterzentrierte Einführung von KI





VI. Ausblick

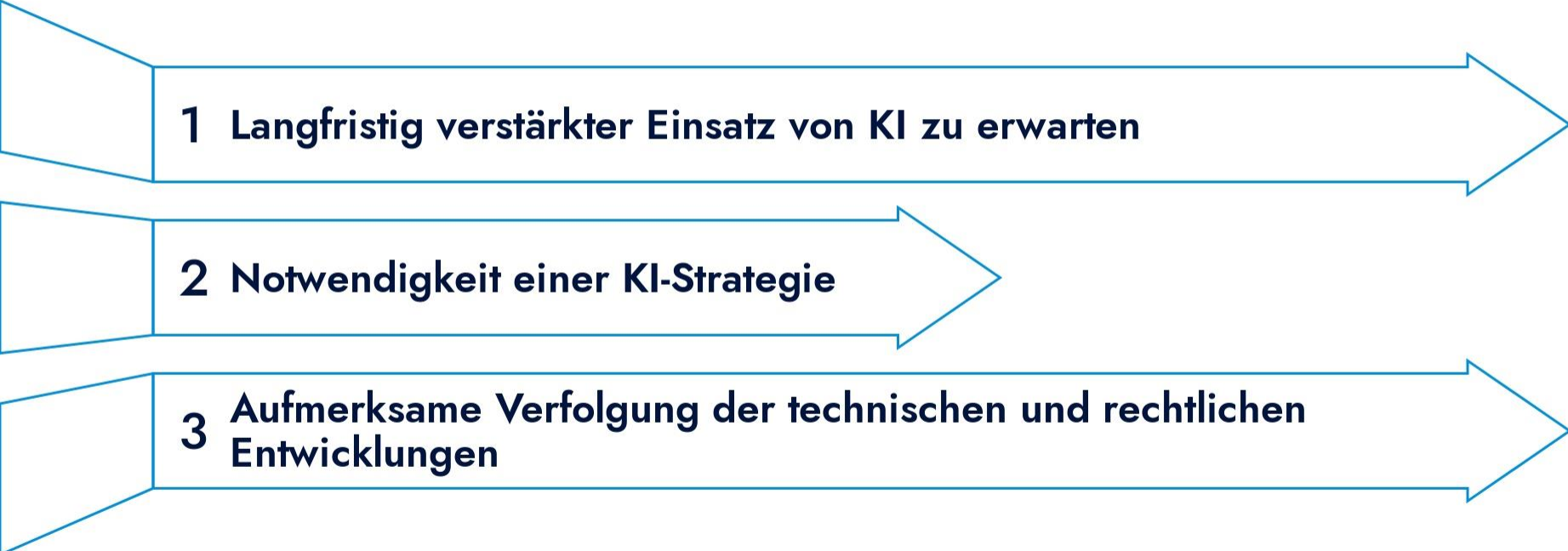
KI als Chance



Fazit



Key Learnings



1 Langfristig verstärkter Einsatz von KI zu erwarten

2 Notwendigkeit einer KI-Strategie

3 Aufmerksame Verfolgung der technischen und rechtlichen Entwicklungen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Rechtsanwältin Patricia Jares

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Principal Counsel bei CMS Deutschland

patricia.jares@cms-hs.com

<https://www.linkedin.com/in/patricia-jares-83355b125/>