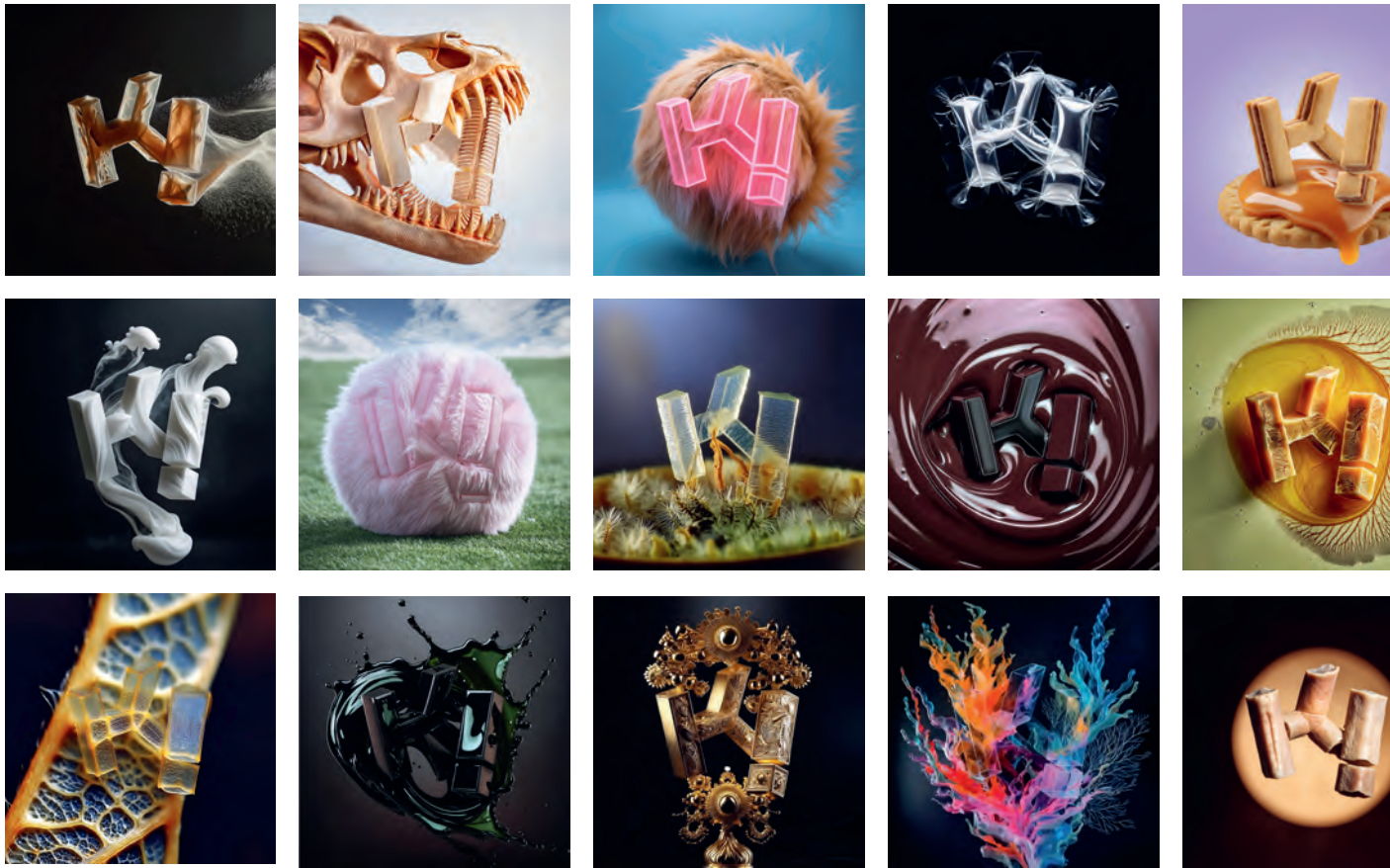


DIE KI-VO #06 UND IHRE AUSWIRKUNGEN AUF DIE HR-PRAXIS



Queb Bundesverband

Employer Branding
Personalmarketing
Recruiting e.V.

A. Einleitung	3
B. Was regelt die KI-VO? Welche Ziele verfolgt die KI-VO?	4
C. Was ist ein KI-System?	6
D. An wen richtet sich die KI-VO? Treffen den Arbeitgeber Pflichten?	7
E. Wie sind Anwendungen der HR-Praxis einzuordnen?	9
1. KI mit unannehmbarem Risiko	9
2. Hochrisiko-KI	11
a) Recruiting / Einstellung und Auswahl von Arbeitnehmern	11
b) Durchführung von Arbeitsverhältnissen	13
c) Beendigung von Arbeitsverhältnissen	14
3. KI mit geringem Risiko	15
F. Welche Pflichten obliegen mir als Arbeitgeber nach der KI-VO?	16
1. KI mit unannehmbarem Risiko	16
2. Hochrisiko-KI	16
a) Anbieterpflichten	17
b) Betreiberpflichten	17
aa) Organisationspflichten (Art. 26 KI-VO)	17
bb) Pflicht zur konkreten menschlichen Aufsicht (Art. 26 Abs. 2 KI-VO)	18
cc) Unterrichtungspflichten (Art. 26 Abs. 7, 11 KI-VO)	18
dd) Auskunftspflicht gegenüber Arbeitnehmern und Bewerbern (Art. 86 Abs. 1 KI-VO)	19
3. KI mit geringem oder minimalem Risiko	20
4. Schulung der KI-Kompetenz (Art. 4 KI-VO)	20
G. Was passiert, wenn Arbeitgeber sich nicht an die KI-VO halten?	21
H. Ab wann gilt die KI-VO?	22
I. Gibt es bereits heute Regelungen, die Arbeitgeber beim Einsatz von KI beachten müssen?	23
J. Was können Unternehmen schon jetzt tun, um die KI-Compliance sicherzustellen?	24
K. Fazit / Ausblick	25
L. Abkürzungsverzeichnis	25

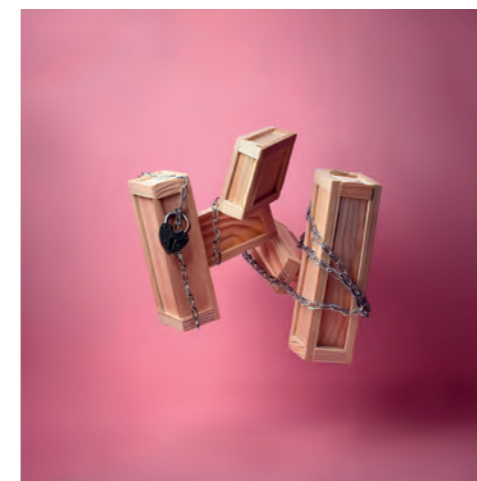
Die barrierefreie Ausgabe des White Paper ist, insbesondere in ihrer Sprachqualität, limitiert durch die aktuellen Standards. Der Quebe.V. arbeitet hier nach bestem Wissen und Gewissen und wird Barrierefreiheit auch in Zukunft mit aller Kraft unterstützen.

Einleitung

Am **2. August 2024** ist die **Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz** (nachfolgend „KI-VO“) in Kraft getreten. Damit ist der rechtliche Rahmen abgesteckt, der künftig beim Einsatz von künstlicher Intelligenz (nachfolgend „KI“) in der EU zu beachten ist.

Die KI-VO wird vielfältige Auswirkungen auf die HR-Praxis haben, da es bereits heute eine Vielzahl von Anwendungen gibt, bei denen KI eingesetzt wird. Derartige Anwendungen müssen zukünftig die durch die KI-VO festgelegten rechtlichen Rahmenbedingungen einhalten.

Das Whitepaper gibt **einen Überblick über die wichtigsten Fragen zur KI-VO** und beleuchtet ihre Auswirkungen für die HR-Praxis.



KI ist immer noch eine Blackbox. Die Bilder in dieser Ausgabe sind mit KI generiert und spielen mit der Vielfalt, wie KI daher kommen kann und wie schwierig es ist, diese nach ihrem Äusseren zu beurteilen. Umso wichtiger, dass Betreiber von KI diese richtig aussuchen und anwenden!

Die Autoren:

Dr. Patrick Mückl — Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Noerr PartGmbH in Düsseldorf

Raphael Hillus — Rechtsanwalt und Associate in der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei Noerr PartGmbH in Düsseldorf

Was regelt die KI-VO? Welche Ziele verfolgt die KI-VO?

Die KI-VO gibt den Rechtsrahmen vor, der zukünftig beim Einsatz von künstlicher Intelligenz in der EU zu beachten ist.

Sie dient damit der Etablierung von Standards und Normen für die Entwicklung und Nutzung von KI. Durch die gesetzten Regelungen soll der Bürger (also auch der Arbeitnehmer) vor schädlichen KI-Anwendungen geschützt und das Vertrauen der Öffentlichkeit und der Unternehmen in KI-Systeme gestärkt werden. Zugleich sollen Innovationen und Wettbewerb im Bereich der KI-Technologie gefördert werden.

Die Pflichten, die im Einzelnen nach der KI-VO zu wahren sind, bestimmen sich grundsätzlich danach, welche Risiken mit dem jeweiligen KI-System einhergehen (sog. risikobasierter Ansatz). Dabei sieht die KI-VO grundsätzlich eine Dreiteilung vor:

- Auf der **obersten Stufe** stehen KI-Systeme, die als besonders schädlich einzustufen sind und über ein unannehmbares Risiko verfügen. Ihr Einsatz ist zukünftig in der EU verboten.
- Auf der **mittleren Stufe** stehen KI-Systeme, die als sog. „Hochrisiko-KI“ einzuordnen sind. Ihr Einsatz ist zulässig. Bei ihrem Einsatz müssen aber strenge Regelungen beachtet werden.
- Auf der **untersten Stufe** stehen alle KI-Systeme, die sich keiner der beiden anderen Stufen zuordnen lassen und deren Einsatz mit einem nur geringen oder minimalen Risiko verbunden ist. Bei ihrem Einsatz sind nur wenige Regelungen zu beachten.



Was ist ein KI-System?

Grundlegende Voraussetzung dafür, dass die KI-VO überhaupt zur Anwendung kommt, ist das Vorliegen eines sog. KI-Systems. Bei einem KI-System handelt es sich (a) um ein **maschinengestütztes** System, (b) das für einen in wechselndem Maße **autonomen** Betrieb ausgelegt ist, (c) das nach seiner Einführung **anpassungsfähig** ist und (d) das aus den Eingaben **Ergebnisse erzeugt**.

Vereinfacht ausgedrückt wird „klassische“ Software zum KI-System, wenn eine Software nicht bloß statisch ist und nicht nur von Entwicklern vorher aufgestellte Regeln ausführt, sondern eigenständig agiert, sich verändern kann und aus Eingaben eigene Schlussfolgerungen ableiten kann.

Beispiel:

„Klassische“ regelbasierte Software

wenn text der email
enthält „viagra“
oder „Lottogewinn“
dann email = spam;

KI basierte Software

für bekannte spam-emails
suche typische merkmale
entwickle regel
wiederhole;



An wen richtet sich die KI-VO? Treffen den Arbeitgeber Pflichten?

Eine Vielzahl der Pflichten der KI-VO treffen den sog. „Anbieter“ eines **KI-Systems** („Anbieterpflichten“).

- „Anbieter“ ist, **wer ein KI-System entwickelt oder entwickeln lässt, um es unter seinem Namen in den Verkehr zu bringen oder in Betrieb zu nehmen.**
 - „Inverkehrbringen“ meint die erstmalige Bereitstellung eines KI-Systems in der EU.
 - Unter „Inbetriebnahme“ ist die Bereitstellung eines KI-Systems in der EU zum Erstgebrauch direkt an den Nutzer oder zum Eigengebrauch entsprechend seiner Zweckbestimmung zu verstehen.

Die KI-VO richtet sich aber auch an „**Betreiber**“ eines KI-Systems.

- „Betreiber“ ist, wer ein KI-System in eigener Verantwortung nutzt, es sei denn, dies erfolgt allein zu persönlichen, nicht zu beruflichen Tätigkeiten.
- Betreiber treffen gegenüber den Anbietern abgeschwächte Pflichten („Betreiberpflichten“).

Welche Pflichten Arbeitgeber treffen, hängt neben der **Klassifizierung** des KI-Systems (risikobasierter Ansatz) entscheidend davon ab, in welcher **Rolle** sie die KI einsetzen (sog. rollenbasierter Ansatz). Wer ein KI-System anbietet, unterliegt strengeren Pflichten als jemand, der lediglich ein KI-System betreibt.

Praxishinweis: Arbeitgeber werden – soweit es sich nicht um Softwareunternehmen handelt – in der Regel nicht Anbieter, sondern Betreiber von KI-Systemen sein, soweit sie KI-Systeme im Personalbereich einsetzen.

Verändern Arbeitnehmer indes die Zweckbestimmung eines KI-Systems oder nehmen sie eine andere wesentliche Änderung am KI-System vor, können sie vom Betreiber zum Anbieter werden. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn ein Arbeitgeber ein KI-System zur bloßen Filterung von Bewerbungen eigenmächtig um Komponenten erweitert, die auch eine Bewertung von Bewerbern ermöglichen.

Praxishinweis: Nutzen Arbeitnehmer weisungsgemäß KI-Systeme im Unternehmen, sind sie nicht als (weitere) Betreiber neben dem Arbeitgeber anzusehen. Zwar nutzen sie die KI-Systeme in diesem Fall beruflich, jedoch wohl nicht „in eigener Verantwortung“, soweit sie auf Veranlassung des Arbeitgebers handeln. Ihr Handeln fällt dann in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, so dass ihr Umgang mit dem KI-System ihm zuzurechnen ist.

Praxishinweis: Nicht durch die KI-VO geregelt ist der Einsatz eines KI-Systems durch den Arbeitnehmer ohne entsprechende Weisung oder gegen die Weisung des Arbeitgebers. Bei einem Handeln gegen die Weisung des Arbeitgebers, das KI-System nicht einzusetzen, liegt eine Pflichtverletzung vor, die neben arbeitsrechtlichen Sanktionen auch eine Haftung des Arbeitnehmers für eingetretene Schäden auslösen kann. Handelt der Arbeitnehmer ohne ausdrückliche Weisung, liegt nur dann eine Pflichtverletzung vor, wenn der Einsatz den Arbeitgeber in sonstiger Weise schädigt oder zu schädigen droht (z. B. durch Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder Verwendung zur Begehung eines Arbeitszeitbetrugs).

Anbieter und Betreiber von KI-Systemen werden unabhängig von ihrem räumlichen Standort von der KI-VO erfasst. Entscheidend für die Anwendbarkeit der KI-VO ist, dass die KI-Systeme in der EU in Verkehr gebracht oder genutzt werden (sog. **Marktortprinzip**).

Praxishinweis: Nutzt ein deutscher Arbeitgeber ein KI-System eines amerikanischen Herstellers zur Videoanalyse von Bewerbungsgesprächen, treffen den deutschen Arbeitgeber auch dann die Betreiberpflichten (und den amerikanischen Hersteller die Anbieterpflichten), wenn das KI-System selbst auf einem Server in den USA betrieben wird.

Wie sind Anwendungen in der HR-Praxis einzuordnen?

Die möglichen Einsatzfelder von KI in der HR-Praxis sind vielfältig. KI kann in nahezu allen Stadien des Employee Lifecycles vom Recruiting über das Onboarding bis zum Exit zur Anwendung kommen. Die nachfolgenden **Beispiele** geben – geordnet nach Risikostufen – einen ersten Überblick über Anwendungsfelder für KI-Systeme in der HR-Praxis, die (teilweise) heute schon Realität sind.

1. KI mit unannehmbarem Risiko



Beispiel: Systeme zur Verhaltensänderung

Ein Beispiel für KI-Systeme mit unannehmbarem Risiko, stellt der Einsatz von KI **zur manipulierten Verhaltensänderung** von Arbeitnehmern durch Gamification-Elemente dar, sofern der Arbeitgeber keine hinreichenden Sicherungsmaßnahmen gegen eine damit möglicherweise verbundene Förderung der Verletzung von arbeitsrechtlichen, insbesondere arbeitszeit- und arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften trifft.

Beispiel: Social Scoring

Ebenfalls mit einem unannehmbaren Risiko verbunden wäre ein **Social Scoring**, das z.B. vorläge, wenn der Arbeitgeber auf Basis eines KI-generierten Scores (z.B. zur Zuverlässigkeit) entscheidet, den Arbeitnehmer freizustellen oder zu versetzen.

**Beispiel: Manipulative Techniken**

Mit einem unannehmbaren Risiko verbunden wären auch KI-Systeme, die **durch manipulative Techniken Leistungsanreize setzen**. Dies wäre zum Beispiel dann der Fall, wenn ein KI-System eigenständig Nachrichten an Arbeitnehmer versenden würde, in denen über eine – in Wahrheit nichtzutreffende – weiter fortgeschrittene Zielerreichung eines Arbeitskollegen getäuscht würde, um dadurch Arbeitnehmer zu motivieren mehr zu leisten.

2. Hochrisiko-KI

Viele HR-Anwendungen werden als Hochrisiko-KI-System zu qualifizieren sein.

Praxishinweis: Orientieren können werden sich HR-Abteilungen dabei an dem **vom Anbieter festgelegten bestimmungsgemäßen Gebrauch**. Der Anbieter definiert nämlich zunächst, ob das KI-System für einen Hochrisiko-Anwendungsfall bestimmt ist. Seiner Festlegung bezüglich des bestimmungsgemäßen Gebrauchs ist auch zu entnehmen, inwieweit ein erhebliches Risiko bzw. ein Ausnahmefall nach *Art. 6 Abs. 3 KI-VO* vorliegt.

Hochrisiko-KI-Systeme müssen strengen Anforderungen gerecht werden. Sie müssen – wie nachfolgend unter F.2 näher erläutert wird – **transparent und nachvollziehbar sein** und es muss **eine menschliche Aufsicht garantiert werden**. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass diese Systeme gemäß den Gebrauchsanweisungen verwendet werden und entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen treffen. Dies kann **zum Beispiel** durch die Implementierung von Sicherheitsprotokollen und durch die Schulung der Mitarbeiter im Umgang mit KI-Systemen erfolgen.

a) Recruiting / Einstellung und Auswahl von Arbeitnehmern

KI-Systeme, die bestimmungsgemäß im Recruiting, also für die Einstellung und Auswahl von Arbeitnehmern, verwendet werden sollen, sind nach der KI-VO grundsätzlich als sog. Hochrisiko-KI einzuordnen.

Beispiel: Gezielte Stellenausschreibungen

Ein Beispiel hierfür stellen KI-Systeme dar, die dem Schalten von gezielten Stellenanzeigen dienen. Hierunter fallen beispielsweise Anwendungen, die **in Abhängigkeit von der vakanten Stelle eigenständig** die besten Kanäle und Zeitpunkte zum Schalten der Stellenanzeige ermitteln, den Anzeigentext je nach gesuchten Kandidaten und Kanal der Anzeigenplatzierung eigenständig anpassen und die Anzeige sodann **autonom schalten**.



Beispiel: Sichtung und Filterung von Bewerbungen

Auch KI-Systeme, die der Sichtung und Filterung von Bewerbungen dienen, sind nach der KI-VO grundsätzlich als Hochrisiko-KI einzuordnen. Hierunter fallen zum Beispiel Anwendungen, die eine Vielzahl von Bewerbungen innerhalb kurzer Zeit analysieren und die **für die vakante Stelle passendsten Bewerbungen vorauswählen** und für die Personalabteilung ein **Ranking der Bewerber** erstellen.

Beispiel: Analyse von Bewerbungsgesprächen

Ein weiteres Anwendungsbeispiel für Hochrisiko-KI-Systeme können KI-Systeme darstellen, die der Analyse von Bewerbungsgesprächen dienen. Kommt beispielsweise ein KI-System zum Einsatz, das die von einem Bewerber in einem Videointerview gegebenen Antworten nicht nur inhaltlich, sondern auch mit Blick auf die Mimik, Gestik und Aussprache analysiert, bezweckt das KI-System **die Erkennung von Emotionen der Bewerber** und ist grundsätzlich als Hochrisiko-KI zu qualifizieren.

b). Durchführung von Arbeitsverhältnissen

Auch KI-Systeme, die bestimmungsgemäß bei der **Aufgabenzuweisung**, der **Mitarbeiterbewertung** und der **Leistungskontrolle** eingesetzt werden sollen, sind nach der KI-VO grundsätzlich als sog. Hochrisiko-KI einzuordnen.

Beispiel: Aufgabenzuweisung

Ein Beispiel hierfür stellen KI-Systeme dar, die den Arbeitsaufwand, Fähigkeiten, bisherige Aufgabenerfolge und die Verfügbarkeit von Teammitgliedern analysieren und **automatisch Aufgaben einzelnen Teammitgliedern** zuweisen.

Beispiel: Mitarbeiterbewertung

Ein weiteres Beispiel stellen KI-Systeme zur Mitarbeiterbewertung dar. Hierbei handelt es sich z.B. um KI-Systeme, die die Erreichung von mit dem Arbeitnehmer **festgelegten Zielen eigenständig prüfen** und in der Lage sind dem Arbeitnehmer jederzeit ein **Echtzeit-Feedback zu seinen Fortschritten** zu geben.



Beispiel: Leistungskontrolle

Auch KI-Systeme, die der Leistungskontrolle dienen, sind grundsätzlich als Hochrisiko-KI einzustufen.

Es handelt sich hierbei zum Beispiel um KI-Systeme, die **Aktivitäten der Arbeitnehmer analysieren** und detaillierte **Berichte über deren Arbeitsgewohnheiten, Nutzung von Anwendungen und Produktivität** erstellen.

c) **Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Schließlich sind auch KI-Systeme, die im Kontext der Beendigung von Arbeitsverhältnissen eingesetzt werden sollen, nach der KI-VO grundsätzlich als sog. Hochrisiko-KI einzuordnen.

Beispiel: Sozialplan

Ein Beispiel für Hochrisiko-KI-Systeme im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen stellen KI-Systeme dar, **die umfassende Mitarbeiterprofile erstellen** und darauf aufbauend **Vorschläge für Sozialplanmaßnahmen** machen.

**Beispiel: Outplacement**

Ein weiteres Beispiel sind KI-Systeme, die **Fähigkeiten und Erfahrungen von zu entlassenden Arbeitnehmern sowie den aktuellen Arbeitsmarkt analysieren** und den zu entlassenden Arbeitnehmern **personalisierte Karriereberatung und Unterstützung bei der Jobsuche** anbieten und so beim Outplacement von Arbeitnehmern mitwirken.

Die **Grenzen zwischen Hochrisiko-KI-System und KI-System mit geringem Risiko sind in diesem Beispiel fließend**. Kommt es erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Einsatz, dürfte es eher als KI-System mit geringem Risiko einzuordnen sein. Das wird eine Gebrauchsanweisung abbilden müssen.

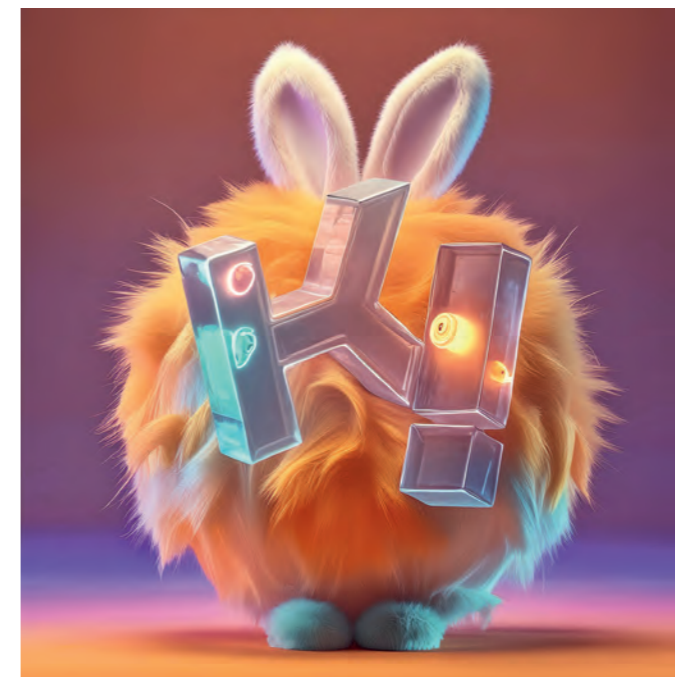
3. KI mit geringem Risiko

Beispiel: Employer Branding-Tools

Ein Beispiel für KI-Systeme mit geringem Risiko sind KI-Systeme im Bereich des Employer Brandings. Kommt beispielsweise eine Anwendung zum Einsatz, die Bewertungen und Kommentare auf Plattformen zur Arbeitgeberbewertung, auf Social Media und anderen Quellen durchsucht, analysiert und im Anschluss eigenständig eine **anonymisierte Auswertung über die Stärken und Schwächen der Arbeitgebermarke erstellt**, handelt es sich hierbei grundsätzlich um ein KI-System mit einem geringen Risiko.

Beispiel: Recruiting Robots / Chatbots

Ein weiteres Beispiel stellen Recruiting Robots bzw. Chatbots dar, die **mit Bewerbern interagieren, Fragen zum Arbeitgeber beantworten, Interviews planen und Informationen sammeln**.



Welche Pflichten obliegen mir als Arbeit- geber nach der KI-VO?

Ausgehend von der Klassifizierung des KI-Systems, treffen Arbeitgeber in Abhängigkeit von ihrer Rolle beim Einsatz von KI die folgenden Pflichten:

1. KI mit unannehmbarem Risiko

KI-Systeme, die mit einem unannehmbaren Risiko verbunden sind, dürfen **weder verwendet noch in Betrieb genommen oder in Verkehr gebracht werden**. Arbeitgebern ist es daher nicht nur untersagt solche KI-Systeme zu entwickeln. Sie trifft auch **die Pflicht, sicherzustellen, dass solche KI-Systeme nicht zur Anwendung kommen**.

2. Hochrisiko-KI



a) Anbieterpflichten

Anbieter von Hochrisiko-KI-Systemen müssen **einen umfangreichen Pflichtenkatalog** beachten (vgl. Art. 8-22 KI-VO). Insbesondere müssen sie:

- ein **Risikomanagementsystem** sowie ein **Qualitätsmanagementsystem** einrichten und unterhalten,
- die KI-Systeme **vor ihrer Inbetriebnahme** auf die Einhaltung ihrer bestimmungsgemäßen Funktion und der Vorgaben der KI-VO testen,
- sicherstellen, dass diese **während der Nutzung** von natürlichen Personen beaufsichtigt werden können („Mensch-Maschine-Schnittstelle“) und
- die KI-Systeme transparent gestalten, um eine **angemessene Interpretation der Ergebnisse zu ermöglichen** (z. B. Bereitstellung von Gebrauchsanweisungen, die den Zweck und die ordnungsgemäße Nutzung der Systeme erläutern).

b) Betreiberpflichten

Ist ein Arbeitgeber – wie im Regelfall – als Betreiber eines Hochrisiko-KI-Systems anzusehen, treffen ihn:

- **Organisationspflichten** (Art. 26 KI-VO),
- eine **Pflicht zur konkreten menschlichen Aufsicht** (Art. 26 Abs. 2 KI-VO),
- **Unterrichtungspflichten** (Art. 26 Abs. 7, 11 KI-VO) sowie
- eine **Auskunftspflicht** gegenüber Arbeitnehmern und Bewerbern (Art. 86 Abs. 1 KI-VO).

aa) Organisationspflichten

Arbeitgeber müssen durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass die KI-Systeme nach den beigefügten Gebrauchsanweisungen verwendet werden.

Praxishinweis: Arbeitgeber sind trotz dieser Organisationspflichten weiterhin frei darin, wie sie ihren Betrieb organisieren. D. h. Arbeitgeber können weiterhin ihre betrieblichen Abläufe individuell gestalten, solange sie die Anforderungen der KI-VO erfüllen.

bb) Pflicht zur konkreten menschlichen Aufsicht (Art. 26 Abs. 2 KI-VO)

Neben den Organisationspflichten sind Arbeitgeber dazu verpflichtet **eine hierzu ausgebildete natürliche Person** mit der menschlichen Aufsicht des Hochrisiko-KI-Systems zu betrauen und ihr die erforderliche Unterstützung (z. B. Bereitstellung von Ressourcen und Zugang zu relevanten Systeminformationen) zukommen zu lassen.

Für HR ergibt sich daraus als Nebeneffekt **ggf. die Aufgabe, Mitarbeiter zu rekrutieren, die das Know-how mitbringen**, um diese Beaufsichtigung leisten zu können.

Praxishinweis: Ggf. können **auch bestehende Strukturen und dadurch Synergien genutzt werden**. Beispielsweise durch die Erweiterung der Zuständigkeit eines schon im Unternehmen vorhandenen Datenschutzbeauftragten, IT-Sicherheits-Beauftragten oder allgemeinen Compliance-Officers.

Praxishinweis: Ausgehend vom offenen Wortlaut („natürliche Person“) muss die Aufsichtsperson nicht zwingend Arbeitnehmer des Arbeitgebers, sondern könnte **auch ein externer Dienstleister** sein.

cc) Unterrichtungspflichten (Art. 26 Abs. 7, 11 KI-VO)

Arbeitgeber treffen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Hochrisiko-KI-Systemen zudem mehrere Unterrichtungspflichten, die sie dazu verpflichten, **von sich aus proaktiv Arbeitnehmervertreter, Arbeitnehmer bzw. Bewerber zu informieren**.

So sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, Arbeitnehmervertreter und betroffene Arbeitnehmer **vor der Inbetriebnahme bzw. Verwendung** von Hochrisiko-KI-Systemen am Arbeitsplatz darüber zu unterrichten, dass sie der „Verwendung“ eines Hochrisiko-KI-Systems unterliegen werden.

Praxishinweis: „Arbeitnehmervertreter“ **dürften insbesondere Betriebsräte sein**, auch wenn sie nicht zwingend der „Verwendung“ des Hochrisiko-KI-Systems unterliegen. **Losgelöst davon bleiben die Unterrichtungspflichten** nach § 90 Abs. 1 Nr. 3, § 95 Abs. 2 a oder § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz („BetrVG“) von der KI-VO unberührt (siehe dazu auch nachfolgend unter I.).

Trifft ein Hochrisiko-KI-System eine Entscheidung oder wirkt es bei der Findung einer Entscheidung mit, die einen Arbeitnehmer oder Bewerber betrifft, muss der Arbeitgeber zudem den betroffenen Arbeitnehmer bzw. Bewerber hierüber informieren.

Praxishinweis: Kommt etwa ein KI-System zur Anwendung, dass **eingehende Bewerbungen filtert und bewertet**, ist ein Bewerber darüber zu informieren, dass ein Hochrisiko-KI-System bei der Entscheidungsfindung mitgewirkt hat.

dd) Auskunftspflicht gegenüber Arbeitnehmern und Bewerbern (Art. 86 Abs. 1 KI-VO)

Schließlich müssen Arbeitgeber **auf Verlangen, d. h. nicht proaktiv**, jeder Person (Arbeitnehmer, Bewerber), die von einer Hochrisiko-KI-gestützten Entscheidung des Arbeitgebers betroffen ist, klare und aussagekräftige Erläuterungen zur Rolle des KI-Systems im Entscheidungsverfahren und zu den wichtigsten Elementen der getroffenen Entscheidung erteilen.

Voraussetzung ist, dass

- (a) der Arbeitgeber als Betreiber die Entscheidung auf Grundlage der Daten aus einem Hochrisiko-KI-System getroffen hat;
- (b) sie **rechtliche Wirkungen entfaltet** oder **den Betroffenen in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt**;
- (c) der Betroffene angegeben hat, dass die Entscheidung seiner Ansicht nach **nachteilige Auswirkungen auf seine Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte hat**.

Praxishinweis: Es handelt sich hierbei zum Beispiel um **Entscheidungen über Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Kündigungen** sowie über **wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen**.

3. KI mit geringem oder minimalem Risiko

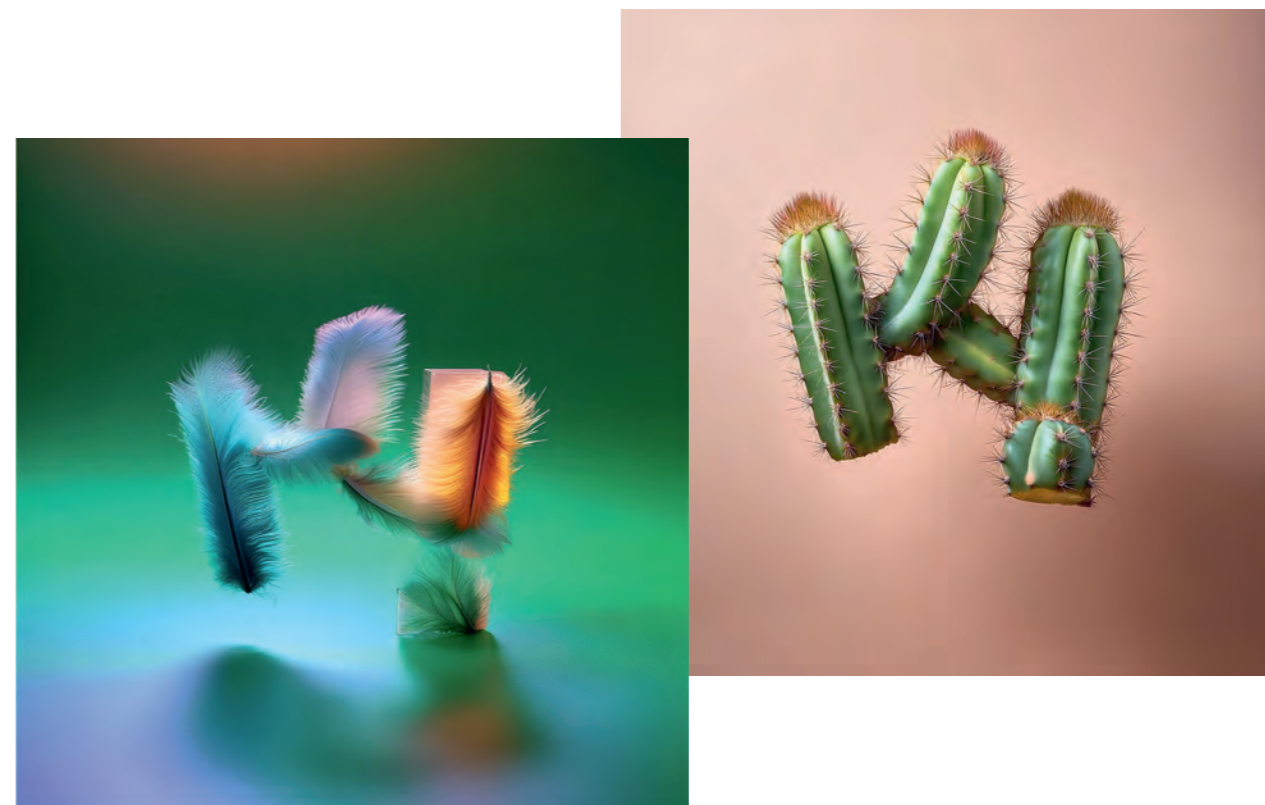
An KI-Systeme mit geringem oder minimalem Risiko stellt die KI-VO nur wenige Anforderungen. So müssen die Anbieter von KI-Systemen, die direkt mit Arbeitnehmern oder Bewerbern interagieren (z. B. Chatbots), sicherstellen, dass **Arbeitnehmer oder Bewerber darüber informiert werden, dass sie mit einem KI-System interagieren** (Art. 50 Abs. 1 KI-VO). Dies kann zum Beispiel durch einen **Hinweis in der Benutzeroberfläche** eines Chatbots erfolgen, der klarstellt, dass es sich um ein KI-System handelt. Ein solcher Transparenzhinweis **darf nach der KI-VO unterbleiben, wenn** die Interaktion mit einem KI-System aufgrund der Umstände offensichtlich ist.

4. Schulung der KI-Kompetenz (Art. 4 KI-VO)

Schließlich besteht losgelöst von der Klassifizierung eines KI-Systems und unabhängig von der Rolle des Arbeitgebers als Anbieter oder Betreiber von KI-Systemen die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, die **sicherstellen, dass Arbeitnehmer über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen**.

Praxishinweis: Es müssen **alle Arbeitnehmer, die KI-Systeme verwenden, über die erforderliche KI-Kompetenz verfügen**. Sie müssen in der Lage sein, die KI-Systeme des Arbeitgebers sachkundig einzusetzen, sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst sein (z. B. Diskriminierung, Fehlentscheidungen). Es ist wichtig, **dass Arbeitnehmer in der Lage sind, Risiken zu erkennen, zu bewerten und geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu ergreifen**. Die konkret erforderliche und zu schulende KI-Kompetenz variiert dabei je nach Arbeitsumfeld, Branche, KI-System und Vorkenntnissen der Arbeitnehmer. Es empfiehlt sich daher, **frühzeitig den Schulungsbedarf zu ermitteln, die Schulung der Arbeitnehmer zu planen und anschließend durchzuführen**. Soweit vorhanden, ist dabei der zuständige Betriebsrat nach §§ 96 ff. BetrVG zu beteiligen.

Was passiert, wenn Arbeitgeber sich nicht an die KI-VO halten?



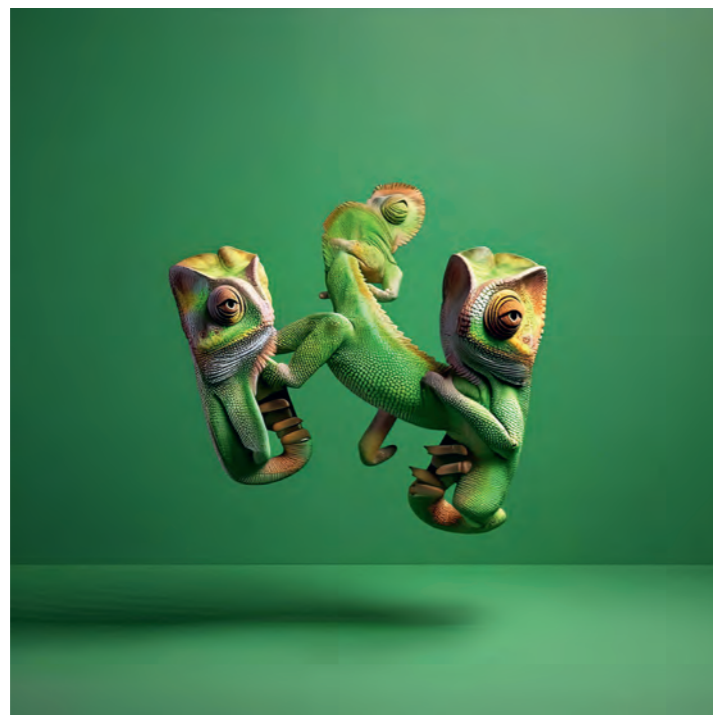
Im Falle eines Verstoßes gegen die KI-VO können Bußgelder verhängt werden. In Abhängigkeit von der Art des Verstoßes betragen die **Bußgelder bis zu EUR 35 Mio. bzw. 7% des gesamten weltweiten Jahresumsatzes des vorausgegangenen Geschäftsjahres**.

Im Falle von **Start-Ups sowie kleinen und mittleren Unternehmen** („KMU“) sieht Art. 99 Abs. 6 KI-VO eine **niedrigere Begrenzung der maximalen Bußgeldhöhe** vor, um der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von KMU Rechnung zu tragen.

Ab wann gilt die KI-VO?

Die Bestimmungen der KI-VO sind nicht sofort zu beachten. Sie gelten zeitlich gestaffelt:

- Als erstes gilt das **Verbot von KI-Systemen mit unannehmbaren Risiken** (Art. 5 KI-VO). Es ist **ab dem 2. Februar 2025** zu beachten.
- **Der Großteil der Regelungen der KI-VO** wird 1 ½ Jahre später wirksam und ist **ab dem 2. August 2026** zu beachten.
- Die **für die HR-Praxis besonders wichtigen Regelungen zu Hochrisiko-KI-Systemen** gelten erst **ab dem 2. August 2027**, um Unternehmen mehr Zeit zu geben, sich auf die strengeren Anforderungen beim Einsatz solcher KI-Systeme einzustellen.



Gibt es bereits heute Regelungen, die Arbeitgeber beim Einsatz von KI beachten müssen?

Auch wenn bis zur Geltung der Regelungen der KI-VO noch ein Übergangszeitraum bleibt, sind **bereits heute** die durch die Datenschutzgrundverordnung („DSGVO“) und das Bundesdatenschutzgesetz („BDSG“) gesetzten **datenschutzrechtlichen Anforderungen** sowie die **Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes („AGG“)** zu beachten. Insbesondere Art. 22 Abs. 1 DSGVO muss umgesetzt werden. Er verbietet, dass Entscheidungen, die gegenüber dem Betroffenen eine rechtliche Wirkung entfalten oder ihn erheblich beeinträchtigen, allein auf Grundlage einer automatisierten Datenverarbeitung getroffen werden.

Beispiel: Ein KI-System, welches **eingehende Bewerbungen analysiert und** eigenständig den 10% der Bewerber, die nach der Analyse des KI-Systems am ungeeignetsten für die ausgeschriebene Stelle sind, **eine Absage erteilt, ohne dass ein Mitarbeiter der Personalabteilung Einfluss nimmt**, ist mit Art. 22 Abs. 1 DSGVO grundsätzlich unvereinbar.

Darüber hinaus sind die **Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von KI zu beachten**. So kann in Abhängigkeit vom Funktionsumfang der KI bei deren Einführung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 5, 6, 7 oder § 95 Abs. 2 a BetrVG bestehen. Wenn sich der Einsatz von KI auf Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe auswirkt, ist der Betriebsrat zudem nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu unterrichten.

Was können Unternehmen schon jetzt tun, um die KI-Compliance sicherzustellen?

Zunächst sollten die zukünftig geltenden **Pflichten identifiziert werden**, um für die KI-Compliance **erforderliche Prozesse aufsetzen bzw. vorhandene Prozesse modifizieren zu können**. Dazu müssen die im Unternehmen bereits vorhandenen KI-Anwendungen identifiziert und anhand der Risikoklassen der KI-VO kategorisiert werden. Dies schließt die absehbare Planung und Einführung neuer KI-Systeme ein.

Teil dieser Prozesse ist ferner die Entwicklung **eines belastbaren Konzepts für die rechtzeitige Einbindung des Betriebsrats** unter Einbindung von HR.

Ein weiterer Baustein ist die Entwicklung und Einführung von Richtlinien für den Umgang mit KI-Systemen.

Ergänzt werden müssen diese Maßnahmen durch **Schulungen u. a. zum technischen Grundverständnis**. Helfen kann dabei **die Ernennung eines Beauftragten für KI-Systeme**. Soweit keine externen Lösungen gefunden werden (können), kommen auf HR insoweit insbesondere **Trainings- und Recruiting-Aufgaben** zu.

Fazit /Ausblick

Die KI-VO stellt Unternehmen vor **neue Herausforderungen**, bietet aber auch die **Chance**, durch den verantwortungsvollen Einsatz von KI-Systemen gleichzeitig den technologischen Fortschritt zu fördern und Vertrauen bei Arbeitnehmern und Bewerbern zu schaffen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen HR-, Rechts- und Datenschutzabteilungen wird unerlässlich sein, um diese Ziele zu erreichen.

Abzuwarten bleibt auch, ob die Bundesregierung von dem Recht Gebrauch macht, für Arbeitnehmer günstigere Vorschriften zu erlassen (Art. 2 Abs. 11 KI-VO). Das könnte z. B. im BetrVG, aber auch im Rahmen eines zukünftigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes eine Rolle spielen.

L. Abkürzungsverzeichnis

Die Zahl bezeichnet die Seitenzahl, auf der die Abkürzung erläutert wird.

AGG, 21
 Anbieter, 6
 Anbieterpflichten, 6
 BDSG, 21
 Betreiber, 6
 Betreiberpflichten, 6
 BetrVG, 18
 DSGVO, 21
 Inbetriebnahme, 6
 Inverkehrbringen, 6
 KI, 3
 KI-VO, 4
 KMU, 19

Queb bildet ein **Kompetenznetzwerk für innovatives Employer Branding. Mit dem Zusammenschluss namhafter Unternehmen bündelt der Berufsverband** das relevante Wissen für ein langfristig erfolgreiches Personalmarketing und bietet Unternehmen eine zentrale Plattform zum Erfahrungsaustausch.

*Der 2001 gegründete Verein arbeitete bis zum Jahr 2010 unter dem Namen dapm – Der Arbeitskreis Personalmarketing. Employer Branding gewinnt in Zeiten eines stetig ansteigenden Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. **Queb setzt sich als ausgewiesener Experte aktiv und konsequent für ein entsprechend qualitativ hochwertiges Personalmarketing und -recruiting ein.***

