



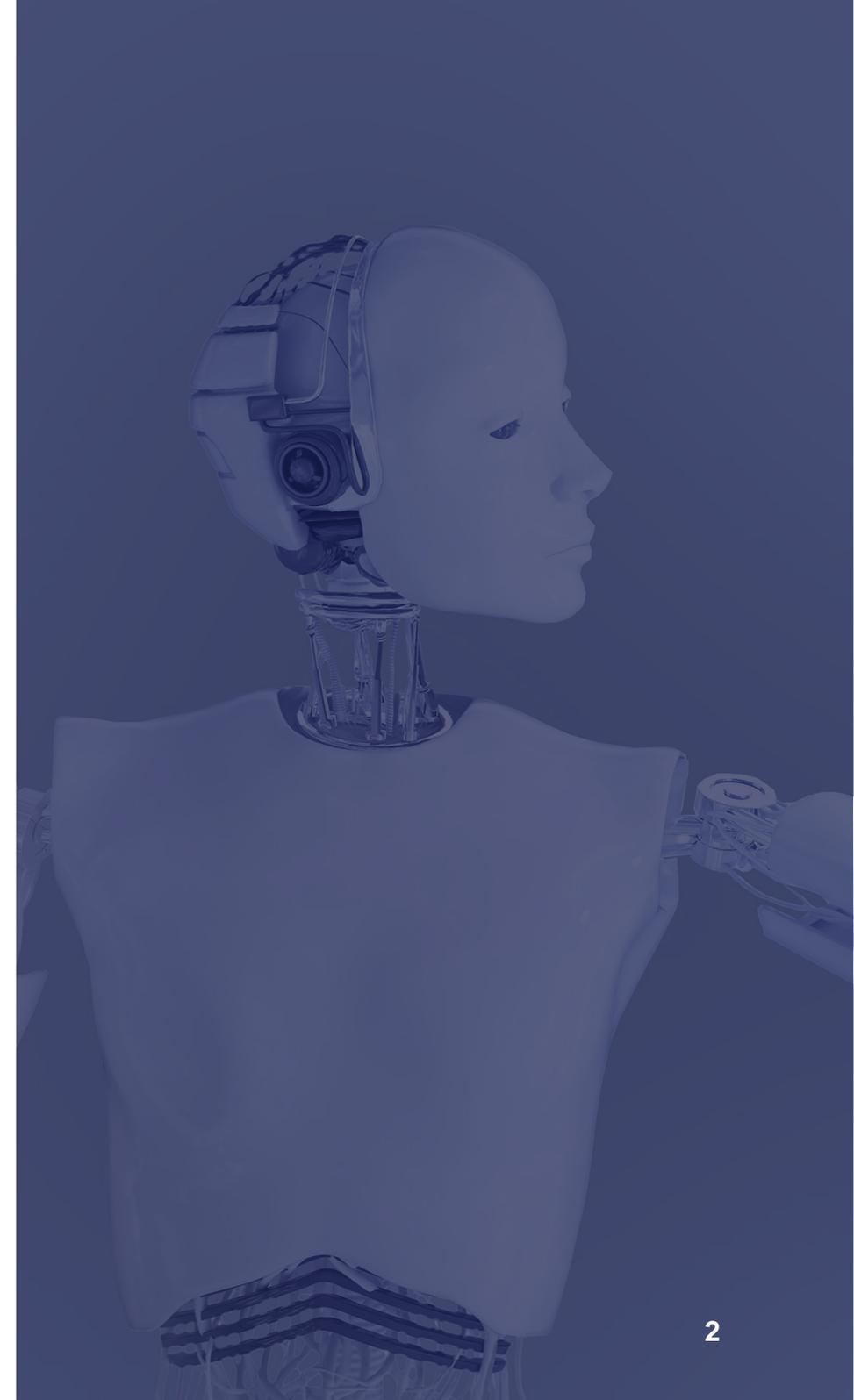
TaylorWessing

Die KI-Verordnung aus HR-Sicht

13. November 2024 / Dr. Anne Förster, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
Mareike C. Gehrmann, Rechtsanwältin und Fachanwältin für IT-Recht

Agenda

1	Anwendungsfälle	3
2	Grundlagen	5
3	Verbotene KI	8
4	Hochrisiko-KI	10
5	Betreiberpflichten	12
6	Beteiligung des Betriebsrats	17
7	Regulierung von KI im Überblick	21



1 | Anwendungsfälle

Use Cases im HR Bereich

Recruiting & Anbahnung

- Programmatic Advertising
- People Analytics
- Active Sourcing
- Bewerbungsgespräche
 - Emotionserkennungssysteme
 - Sprach- und Videoanalysen
- Chatbots
- Recruiting Plattformen
- Vorhersage-Analysen

Compliance & Beendigung

- Predictive Policing
- Bearbeitung von Whistleblowing
- Kündigung
 - Sozialauswahl
 - Berechnung von Abfindungen
 - Formulieren von Abmahnungen und Kündigungsschreiben



2 | Grundlagen

Inkrafttreten und Umsetzungsfristen

Inkrafttreten

- Inkrafttreten der KI-Verordnung: 1. August 2024

Wichtige Umsetzungsfristen für HR

- 2.2.2025: Einführung von KI-Kompetenz + Verbot bestimmter KI-Praktiken
- 2.8.2025: u.a. Pflichten in Bezug auf Allzweck-KI (GPAI-Modell)
- 2.8.2026: u.a. Pflichten für Hochrisiko-KI-Systeme gemäß Anhang III

Bußgelder

- Rahmen: bis zu 15 Mio. Euro oder bis zu 3 % des weltweiten Jahresumsatzes



Risikobasierter Ansatz der KI-Verordnung

Verbotene KI-Systeme

- Social Scoring, Verhaltensmanipulation
- Emotionserkennung am Arbeitsplatz, Echtzeit-Fernidentifikation

KI mit unannehmbarem Risiko

**Teil II: Verbotene Praktiken
Art. 5 KI-Verordnung**

Hochrisiko-KI-Systeme

- Screening Software bei Jobbewerbung
- Bewertung der Kreditwürdigkeit
- Medizinische Geräte, Maschinen

KI mit hohem Risiko

**Teil III: Umfassende Regulierung
Art. 6 KI-Verordnung + Anhang I und III**

Leistungsstarke Allzweck-KI-Modelle

- Rechenleistung $>10^{25}$ FLOPs
- GPT, Midjourney, DALL-E 2, Codex, PaLM, LLaMa, Chinchilla, Gopher, GPT-3, MuZero, Wu Dao 2.0

KI mit systemischem Risiko

**Teil IV: Transparenzpflichten
+ weitere Regelungen**

Basismodelle – Allzweck-KI

- mit Menschen interagierende KI
- Deep Fakes
- Chatbots

KI mit begrenztem Risiko

Teil IV: Transparenzpflichten

Alle anderen

- KI-basierte Sprachlernprogramme
- Art. 4, 95 KI-Verordnung
- Mehrheit der KI

KI mit geringem Risiko

**Teil IX: Freiwillige
Verhaltenskodizes**

3 | Verbotene KI

Verbotene KI

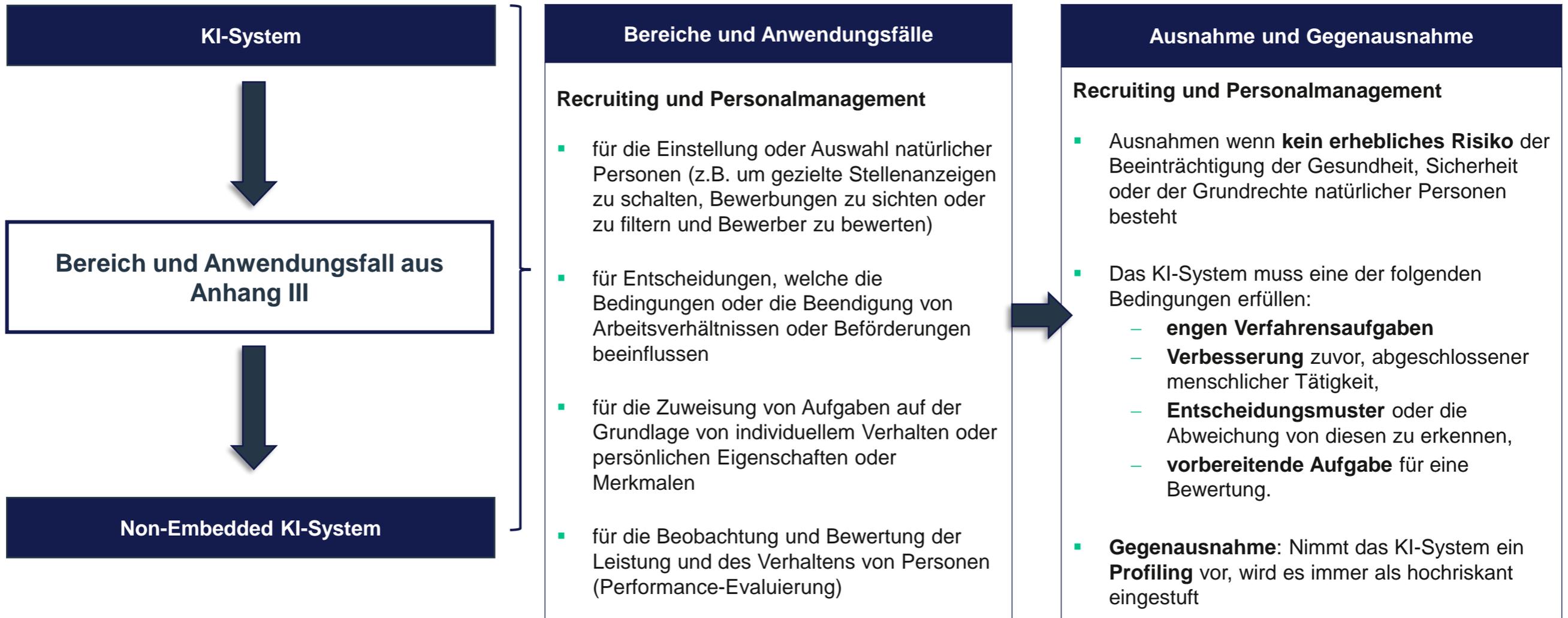
Art. 5 Abs. 1 lit. f KI-Verordnung

- **Verboten:** Emotionserkennung am Arbeitsplatz oder in einer Bildungseinrichtung
- **Beispiel:** KI-System erkennt Überforderung oder Langeweile oder „einen guten Lauf“ und reagiert hierauf (z.B. durch Stummschaltung von Anrufen)
- **Umsetzungsfrist:** 2.2.2025
- **Ausnahme:** die Verwendung des KI-Systems soll aus medizinischen oder Sicherheitsgründen eingeführt oder in den Verkehr gebracht werden
- **Beispiel:** KI-Systeme, die Übermüdung oder Konzentrationsprobleme zur Unfallvermeidung erkennen – z.B. bei Piloten oder Lastwagenfahrer oder KI-Systeme, die der Verifizierung der Identität dienen (z.B. bei Zugangskontrollen)
- **Aber:** Qualifizierung solcher KI-Systeme als Hochrisiko-KI-Systeme, Einhaltung der strikten Anforderungen gemäß Art. 16 ff. KI-Verordnung erforderlich



4 | Hochrisiko-KI

Hochrisiko-KI-Systeme im HR-Bereich – Non-Embedded-AI



5 | Betreiberpflichten

KI-Kompetenz

Art. 4 KI-Verordnung:

Die Anbieter und Betreiber von KI-Systemen ergreifen Maßnahmen, um nach besten Kräften sicherzustellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen, wobei ihre **technischen Kenntnisse**, ihre **Erfahrung**, ihre **Ausbildung** und **Schulung** und der Kontext, in dem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, sowie die Personen oder Personengruppen, bei denen die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen sind.

Was ist gemeint?

- **Verständnis der Funktionsweise** von KI generell und im konkreten Anwendungsfall
- **Instruktions- und Schulungspflicht**
- Zum Zwecke des **Bewusstseins** für die **Potenziale** und (!) die **Risiken**



**Fähigkeiten und Kenntnisse,
um ein KI-System sachkundig einzusetzen**

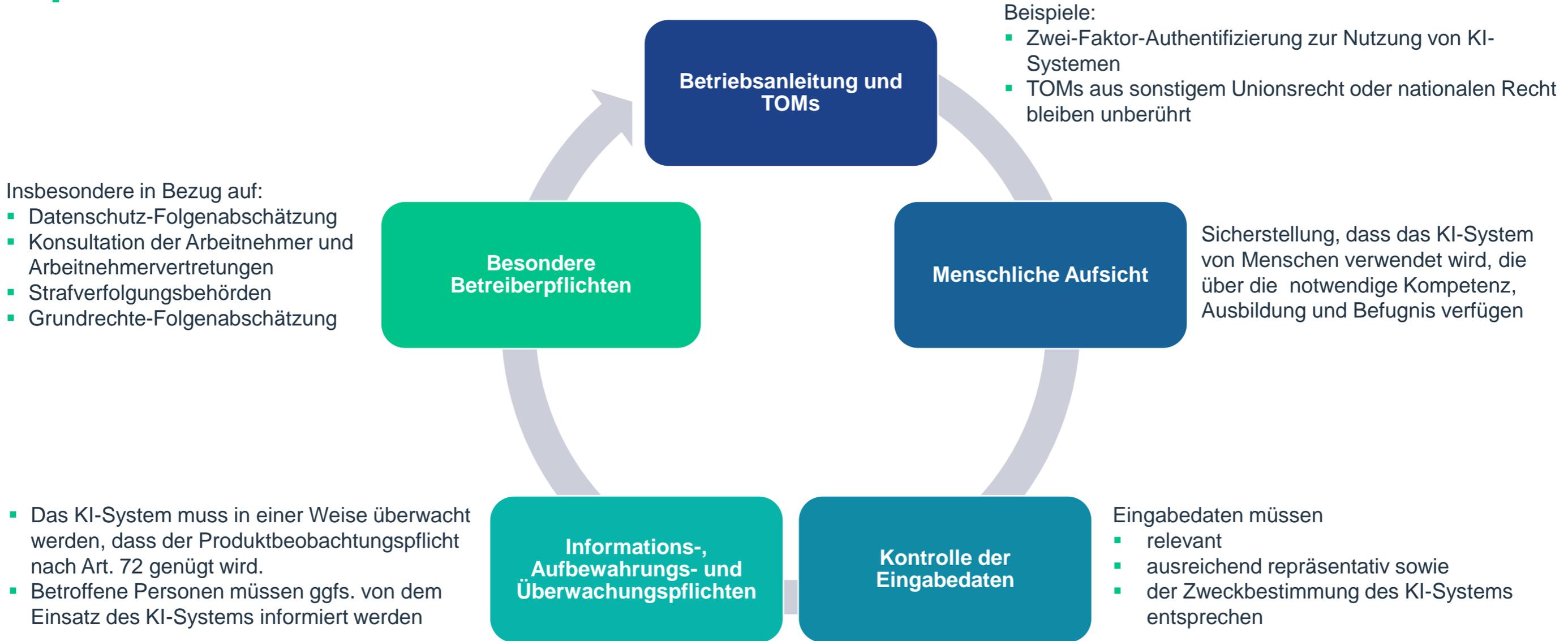
Do's

- **Regelmäßige Aus- und Fortbildung**, z.B. über technische, rechtliche und ethische Themen wie „How to prompt?“
- **Dabei darf der technologische Fortschritt nicht außer Acht gelassen werden – KI steht nicht still!**

Dont's

- **Unternehmensweite Freigabe von KI-Verwendung**
- **Einmalige Schulungen**
- **Unreflektierte Nutzung von KI-Ausgaben**

Hochrisiko-KI: Überblick Betreiberpflichten, Art. 26 f.



Bestandschutz

- Hochrisiko-KI-Systeme, die vor dem 2. August 2026 in Verkehr oder in den Betrieb genommen wurden:
 - KI-Verordnung gilt nur, **wenn diese Hochrisiko-KI-Systeme nach dem Inverkehrbringen oder der Inbetriebnahme in ihrer Konzeption erheblich verändert wurden, Art. 111 Abs. 2 KI-Verordnung**
- **Erwägungsgrund 177: „Erhebliche Veränderung“ = „Wesentliche Veränderung“**
- **Art. 3 Nr. 23 KI-Verordnung:**

„wesentliche Veränderung“ eine Veränderung eines KI-Systems nach dessen Inverkehrbringen oder Inbetriebnahme, die in der vom Anbieter durchgeführten ursprünglichen Konformitätsbewertung nicht vorgesehen oder geplant war und durch die die Konformität des KI-Systems mit den Anforderungen in Kapitel III Abschnitt 2 beeinträchtigt wird oder die zu einer Änderung der Zweckbestimmung führt, für die das KI-System bewertet wurde



Transparenzpflichten für bestimmte KI-Systeme

- Eine allgemeine Transparenzpflicht kennt die KI-Verordnung nicht.
- Für bestimmte KI-Systeme (Art. 50 KI-VO) statuiert die KI-VO Transparenzpflichten. **Diese besonderen Transparenzpflichten stehen neben der Einstufung als hochriskant, Art. 50 Abs. 6 KI-Verordnung.** Das bedeutet auch, dass die Einstufung nicht exklusiv ist.
Ein KI-System kann hochriskant sein und den Transparenzpflichten für bestimmte KI-Systeme unterliegen.

Transparenzpflichten für Anbieter bestimmter KI-Systeme

 KI-Systeme, die direkt **mit Menschen interagieren** müssen so entwickelt werden, dass die betroffenen Personen informiert werden, außer, die Interaktion ist aus Sicht einer angemessen informierten, aufmerksamen und verständigen Menschen offensichtlich.

  KI-Systeme, die **synthetische Audio-, Bild-, Video- oder Textinhalte** erzeugen, müssen so konzipiert sein, dass die KI-Erzeugnisse in einem maschinenlesbaren Format gekennzeichnet und als künstlich oder manipuliert erkennbar sind.
 

Transparenzpflichten für Betreiber bestimmter KI-Systeme

   Betreiber von KI-Systemen, die **Bild-, Ton- oder Videoinhalte** erzeugt oder manipuliert, die ein **Deepfake** sind, müssen offenlegen, dass die Inhalte künstlich erzeugt oder manipuliert wurden. Diese Verpflichtung besteht in bestimmten Fällen nicht für Strafverfolgungsbehörden.



Betreiber eines KI-Systems, das **Text erzeugt** oder **manipuliert**, der veröffentlicht wird, um die Öffentlichkeit über Angelegenheiten von **öffentlichem Interesse** zu informieren, müssen offenlegen, dass der Text künstlich erzeugt oder manipuliert wurde. Was genau unter den Begriff des „öffentlichen Interesses“ fällt, wird durch die KI-Verordnung nicht bestimmt.

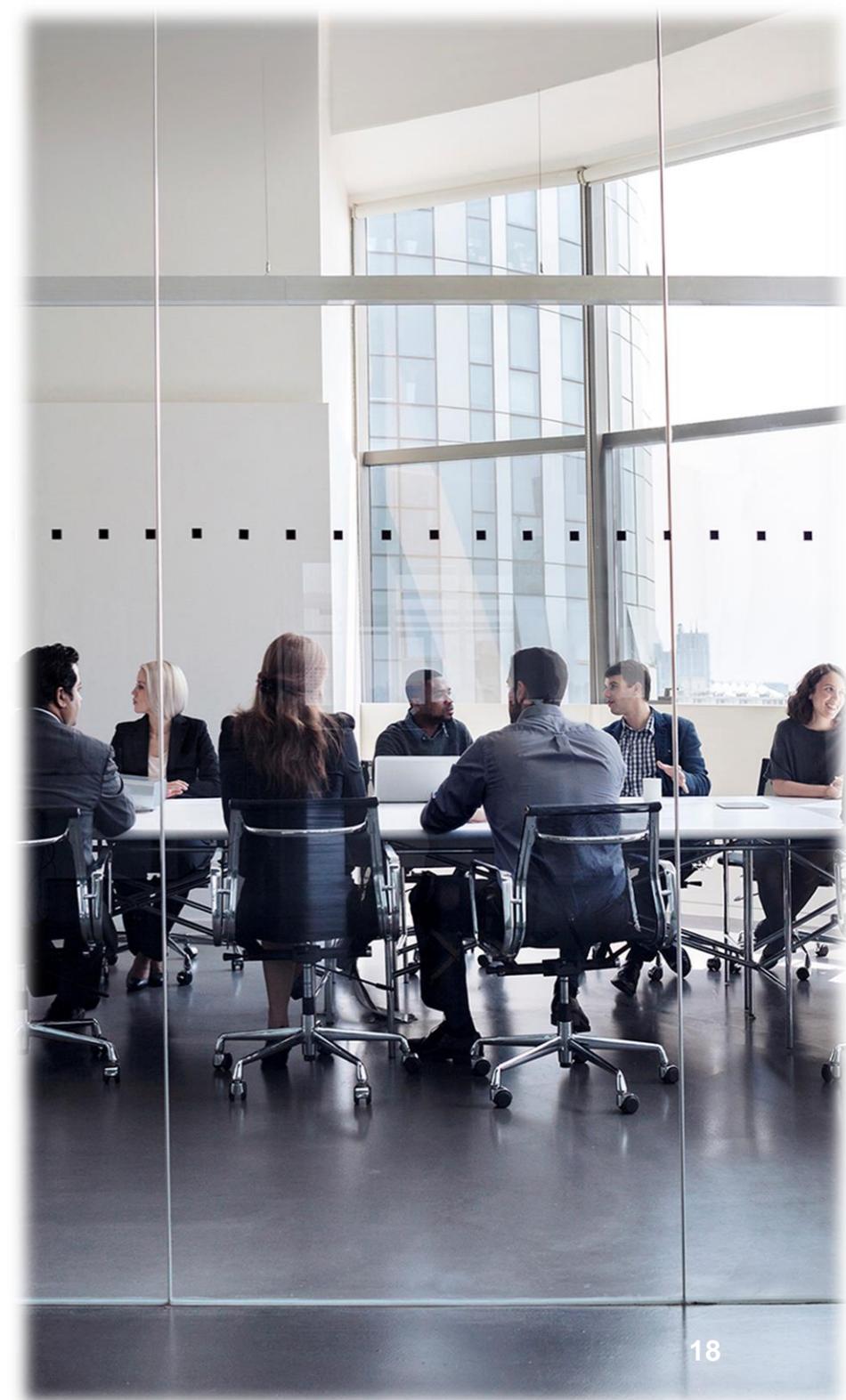
 Die Informationen müssen spätestens zum Zeitpunkt der ersten Interaktion oder Aussetzung in klarer, eindeutiger und barrierefreier Weise bereitgestellt werden

6 | Beteiligung des Betriebsrats

Beteiligung des Betriebsrats

Vorgaben der KI-Verordnung

- Nach Art. 26 Abs. 7 KI-Verordnung müssen betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter vor der Inbetriebnahme oder Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems am Arbeitsplatz vom Betreiber informiert werden
 - **Zukunftsgerichtete Informationspflicht ≠ Informationspflicht gemäß Art. 26 Abs. 11 KI-Verordnung**
 - Die Betreiber müssen nach dem Wortlaut der Norm nur darüber informieren, dass Arbeitnehmer der Verwendung des Hochrisiko-KI-Systems unterliegen
 - Dabei handelt es sich ausweislich Erwägungsgrund 92 S. 2 KI-Verordnung um einen Auffangtatbestand, der sicherstellen soll, dass Arbeitnehmer informiert werden, dass sie Gegenstand des Einsatzes eines KI-Systems sind
- Verknüpfung von KI-Verordnung und BetrVG!



Beteiligung des Betriebsrats

Betriebsratsrätemodernisierungsgesetz BRMG (BGBl. 2021 I 1762)

„Ziel des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes ist es, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, komplexe informationstechnische Zusammenhänge zu verstehen, zu bewerten und mitzugestalten.“

(BT-Drs. 19/28899, S. 14)

▪ § 90 BetrVG

- **Unterrichtungs- und Beratungsrechte:** z.B. Unterrichtung im Hinblick auf Implementierung eines KI-gestützten Weisungssystems

▪ § 95 BetrVG

- **Auswahlrichtlinien:** z.B. wenn KI Bewerberdaten mit dem von ihr nach Auswertung der Einstellungspraxis in den vergangenen Jahren generierten Anforderungsprofil vergleicht und Bewerbungen nach bestimmten Auswahlkriterien vorsortiert

▪ § 80 BetrVG

- **Allgemeine Aufgaben:** „(3) [...] Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. [...]“

Mitbestimmung



Aktuelle Entscheidung des ArbG Hamburg (16.1.2024 – 24 BVGa 1/24)



Tatbestand

- Nutzung der KI über private Accounts
- Daten werden über den Hersteller und nicht direkt vom Arbeitgeber erfasst
- Zugriff erfolgt nur über Browser, keine Installation auf Firmencomputern
- Kennzeichnungspflicht für KI-generierte Arbeitsergebnisse

Wesentliche Ergebnisse der Entscheidung

- **Kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:** Arbeitgeber hat keinen Zugriff auf Accounts und Nutzung, es findet keine direkte, technische Überwachung durch den Arbeitgeber statt
- **Kein Überwachungsdruck:** Arbeitgeber erfährt nur von KI-Nutzung, wenn Mitarbeiter Kennzeichnung setzen; keine direkte Kontrolle
- **Kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG:** Gesundheitsrisiko nicht ausreichend für Mitbestimmung
- **Kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG** für allgemeine Arbeitsmittel: nur Informations- und Konsultationsrecht gemäß § 90 BetrVG

7 | Regulierung von KI im Überblick

Regulierung von KI – Nicht nur in der KI-VO

- KI-Verordnung: Kein allumfassender Rechtsrahmen !
 - ggf. auch Anbieterpflichten, wenn der Betreiber zum Anbieter wird
- Arbeitsrecht (u.a. BetrVG, AGG)
- Datenschutz-Grundverordnung, nationales Datenschutzrecht
 - u.a. Art. 22 DSGVO
- EU-Urheberrecht
- Geschäftsgeheimnisgesetz
- NIS2-Richtlinie
- Hersteller/Anbieter unterliegen daneben vor allem noch Vorgaben aus:
 - Cyber Resilience Act
 - Produkthaftungsrichtlinie
 - KI-Haftungsrichtlinie für Hochrisiko-KI-Systeme



Fragen und Diskussion



HR
COFFEE
BREAK



Dr. Anne Förster
Salary Partnerin, Düsseldorf

+49 211 8387-118

a.foerster@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Modern Work / Arbeit 4.0
- Fremdpersonal-Compliance im IT-Bereich



Mareike Gehrman
Partnerin, Düsseldorf

+49 211 8387-162

m.gehrman@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Datenschutz und Daten
- Künstliche Intelligenz
- IT-Vertragsrecht
- Cyber-Security

Weitere Informationen – AI Act Tracker



Die KI-Verordnung der EU

Alle relevanten und aktuellen Informationen zur KI-Verordnung (AI Act) auf einen Blick!

AUF DIESER SEITE

- Überblick
- Artikel-Feed
- Gesetzgebungs-Tracker
- Weitere relevante Dokumente
- Übersichten
- FAQ
- Relevante Links
- Kontakt

DIESE SEITE TEILEN



Überblick über die KI-Verordnung der EU (AI Act)

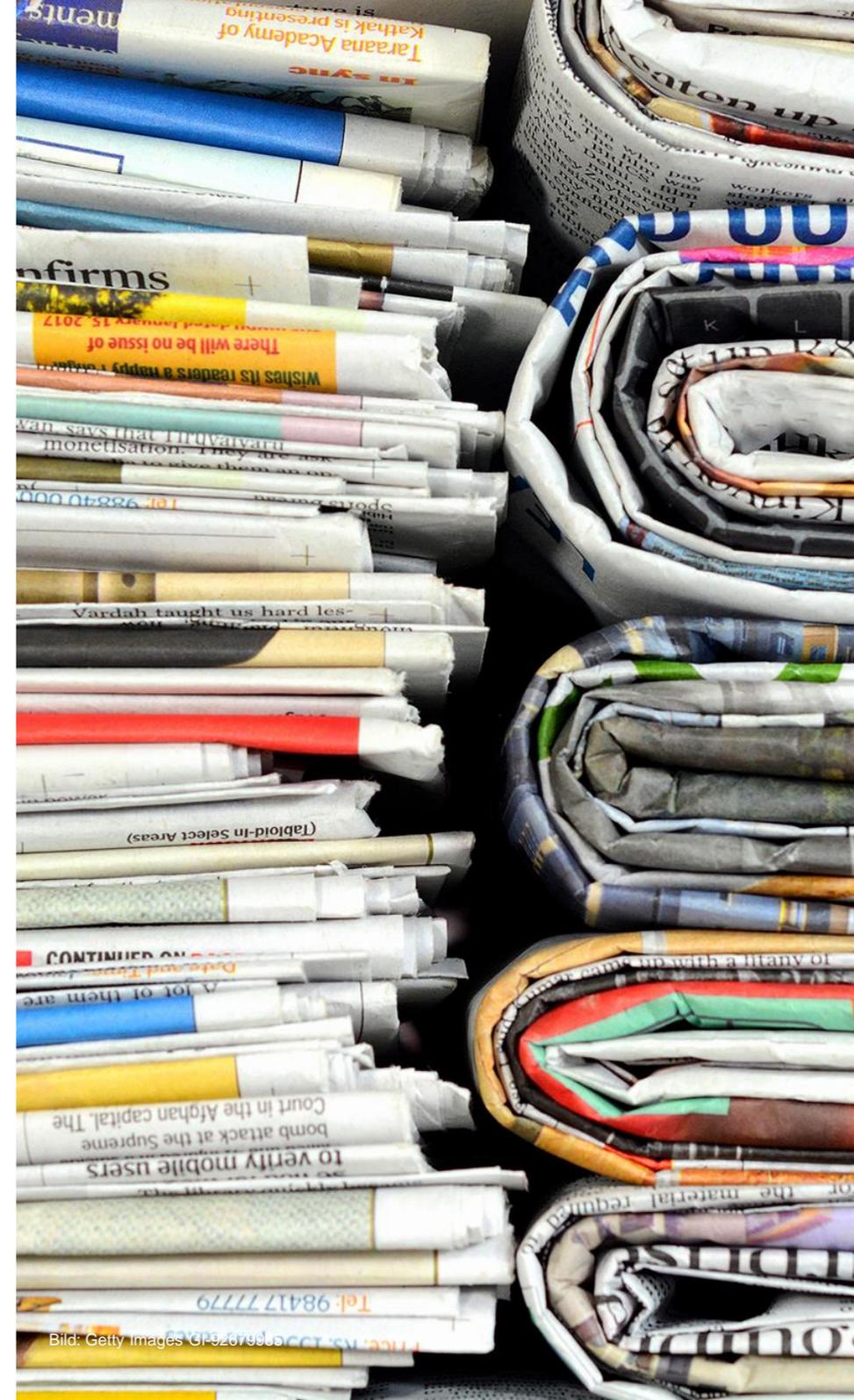
Im April 2021 hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz (KI), auch bekannt als KI-Verordnung, vorgelegt. Drei Jahre später ist das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen. Die KI-Verordnung der EU gilt als fundamentaler Grundstein für die Regulierung von künstlicher Intelligenz in der EU. Der Rat der EU hat der KI-Verordnung sodann am 21. Mai 2024 zugestimmt. Am 1. August 2024 ist die KI-Verordnung nun in Kraft getreten.

Unsere KI-Anwältinnen und -Anwälte stellen Ihnen hier alle notwendigen Informationen sowie den aktuellen Stand der KI-Verordnung der EU bereit. Darunter:

- Einen Artikel-Feed mit relevanten Artikeln und Kommentaren,
- den Taylor-Wessing-Gesetzgebungs-Tracker,
- Links zu allen relevanten Dokumenten,
- graphische Übersichten zu spezifischen Themen des AI Acts,
- ein FAQ
- sowie relevante Links zu weiteren Informationen und Recherchen der KI-Verordnung.

Wir beraten unsere Mandanten im [IT-](#), [Telekommunikations-](#) und [Datenschutzrecht](#) und haben besondere Erfahrung in Rechtsfragen der Digitalisierung sowie der Künstlichen Intelligenz.

Da sich die KI-Verordnung der EU noch mitten im Gesetzgebungsprozess befindet und diese Seite laufend aktualisiert wird, möchten wir alle Besucherinnen und Besucher ermutigen, sich mit Ideen und Anregungen einzubringen. [Nehmen Sie gern Kontakt zu uns auf!](#)



Unsere nächste Session – Special „KI und HR Management“



20. November 2024:

#14: Geheimnisschutz, Haftung und Co - Was Sie zum Einsatz von ChatGPT im Unternehmen wissen müssen

Mit Dr. Kilian Friemel und Dr. Christian Frank

[Europe](#) > [Middle East](#) > [Asia](#)

Taylor Wessing 2022

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at <https://deutschland.taylorwessing.com/en/regulatory>.

taylorwessing.com