

Einsatz von KI im HR Bereich

25.01.2022

Dr. Marcus Iske

Einsatzmöglichkeiten von KI im HR Bereich

- ▶ **Einsatz von KI im HR-Bereich** wird ein immer größeres Thema für Unternehmen
- ▶ **Rechtsgebiete** übergreifendes Thema
 - Arbeitsrecht, Datenschutz, EU KI-Verordnung, Management Haftung, Governance, Employer Branding
- ▶ **Einsatzmöglichkeiten** sind vielfältig
 - **Bewerbungsverfahren**
(Chatbots, Vorauswahl von Bewerbern, Erstellung von Persönlichkeitsprofilen durch Text-, Sprach- oder Videoanalyse)
 - **Direktionsrecht**
(Navigation, direkte Arbeitsanweisungen bei Ausfall oder Reperatur einer Maschine)
 - **Profiling und Leistungserfassung**
(Aufgabenverteilung, Zusammensetzung von Teams, Prüfung von Zielerreichung, Setzen neuer Ziele, Beförderung)
 - **Im Rahmen von Kündigungen?**
(Vorbereitungshandlungen (+) andernfalls (-) Schriftform § 623 BGB und Einzelfallentscheidung Art. 22 Abs. 1 DSGVO)

Vorteile und Risiken beim Einsatz von KI im HR Bereich

Vorteile beim Einsatz von KI

- ▶ Effiziente Auswahlentscheidungen
- ▶ Neutrale Auswahlentscheidungen auf Basis von Fakten
- ▶ Einfache Dokumentation von Entscheidungen

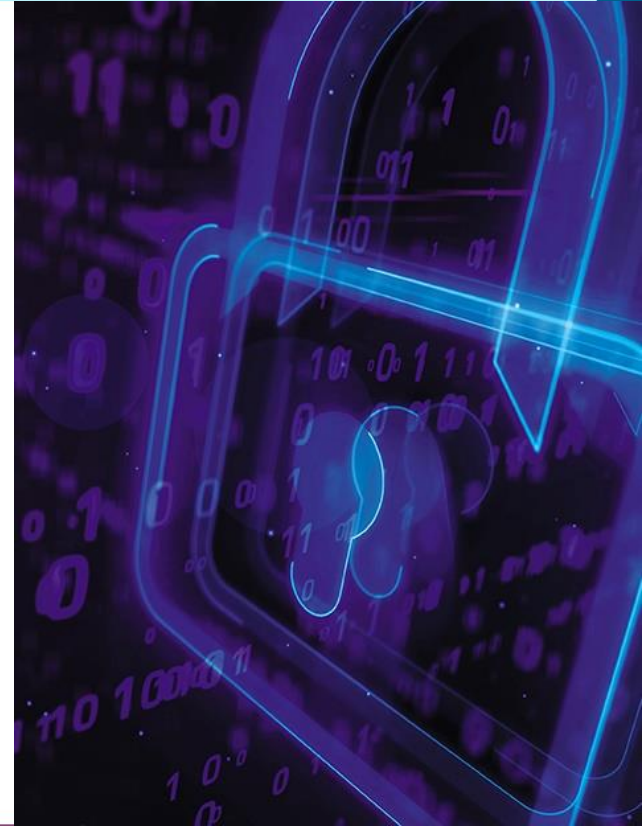
Risiken beim Einsatz von KI

- ▶ Falsche oder (mittelbar) diskriminierende Programmierung der KI können zu Diskriminierung führen
- ▶ Falsche oder (mittelbar) diskriminierende Trainingsdaten der KI können zu Diskriminierung führen
- ▶ Rechtliche Hürden (Datenschutz, Arbeitsrecht, EU KI-Verordnung)
- ▶ Haftungsrisiken

Rechtliche Anforderungen

Auswahl datenschutzrechtlicher Anforderungen

- ▶ **§ 26 Abs. 1 BDSG**
Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden wenn sie für Begründung, die Durchführung oder Beendigung Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind
- ▶ **Ausweg Einwilligung nach § 26 Abs. 2 BDSG?**
Subordinationsverhältnis! Einwilligung freiwillig? Einwilligung informiert? Einwilligung kann widerrufen werden!
- ▶ **Art. 22 DSGVO**
Verbot automatisierter Einzelentscheidungen ohne natürliche Person – daher Plausibilitätskontrolle durchführen
- ▶ **Art. 13 DSGVO**
Informationsrechte bei Erhebung von personenbezogenen Daten
- ▶ **Art. 15 DSGVO**
Auskunftsanspruch (insbesondere aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik vs. Geheimnisschutz des Herstellers)



Rechtliche Anforderungen

Auswahl arbeitsrechtlicher Anforderungen

- ▶ **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**
Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen
- ▶ **§ 90 BetrVG**
Unterrichtungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats über Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von KI
- ▶ **§ 95 Abs. 2a BetrVG**
Zustimmung des Betriebsrats bei Einführung von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen
- ▶ **§ 80 Abs. 3 BetrVG**
Anspruch auf Hinzuziehung von Sachverständigen beim (geplanten) Einsatz von KI – keine Erforderlichkeitsprüfung



Rechtliche Anforderungen

EU KI-Verordnung (Entwurfstadium)

► Verbotene KI-Systeme (Schwarze Liste)

- Einsatz nicht wahrnehmbarer Techniken die das Verhalten einer Person wesentlich beeinflussen, oder die dieser oder einer anderen Person körperlichen oder psychischen Schaden zufügen
- Ausnutzung von Schwächen aufgrund Alters oder Behinderung
- Social scoring – Einstufung der Vertrauenswürdigkeit aufgrund sozialer Herkunft oder gesellschaftlichem Verhalten
- Echtzeitfernidentifizierung (Ausnahmen möglich)

► Hochrisikosysteme

- [u.a. Tools zur Kandidatenauswahl](#)
Erhebliche Pflichten für Hersteller und Anwender (Datenqualität, Informationspflichten, menschliche Aufsicht, Konformitätsprüfung und Zertifizierung)



Rechtliche Anforderungen

EU KI-Verordnung (Entwurfstadium)

- ▶ **Geringes Risiko**
 - Einsatz von KI-Systemen zur Interaktion mit Menschen z.B. Chatbots – Offenlegungspflicht
- ▶ **Minimales Risiko**
 - Alle anderen KI-Systeme



Kontakt

Dr. Marcus Iske ist Partner am Düsseldorfer Standort von Fieldfisher und berät Unternehmen und Führungskräfte zu sämtlichen Themen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Seine Mandanten vertritt er bundesweit in gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren.

Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die Lösung von mitbestimmungsrechtlichen Fragestellungen, die Führung von Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, sowie die Beratung von Führungskräften und Geschäftsführern im Zusammenhang mit dem Abschluss, der rechtlichen Optimierung und der Beendigung ihrer Anstellungsverträge. Darüber hinaus übernimmt er die arbeitsrechtliche Begleitung von Unternehmenstransaktionen und Unternehmensrestrukturierungen inklusive Interessensausgleichs- und Sozialplanverhandlungen. Besondere Expertise besitzt er in der Planung und Steuerung grenzübergreifender arbeitsrechtlicher Projekte, sowie auf dem Gebiet der Arbeitnehmerentsendung und Arbeitnehmerüberlassung.

Neben seiner anwaltlichen Tätigkeit referiert er regelmäßig zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen und leitet Inhouse-Schulungen für Führungskräfte sowie Rechts- und Personalabteilungen.

Vor seinem Wechsel zu Fieldfisher war er für die international führende Anwaltssozietät DLA Piper in Köln und Hong Kong im Bereich Arbeitsrecht tätig. Die Universität Bayreuth hat ihm den Doktor-Titel für die Ausarbeitung einer rechtsvergleichenden Dissertation zum deutschen und spanischen Recht verliehen.

Seine Mandanten berät er in deutscher und englischer Sprache.



Dr. Marcus Iske
Partner

Fieldfisher
Grünstraße 15
40212 Düsseldorf

+49 (0)211 950 749 14
marcus.iske@fieldfisher.com
www.fieldfisher.com