

Die KI-Verordnung der EU – Auswirkungen auf Arbeitnehmer

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ KI wird auch in Deutschland und der EU immer wichtiger
- ▶ Einige Anwendungsfelder:
 - medizinische Diagnostik
 - autonomes Fahren
 - Steuerung von Produktionsabläufen
 - Routenplanung

KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ Anwendungsbereiche im Arbeitsleben:
 - Beurteilung und Auswahl von Bewerbern
 - Auswahl bei Beförderung, Versetzung, Kündigung
 - Einsatzplanung in der Arbeit, z. B. Reparaturkolonne

KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ **Vorteile** der KI: Schnelligkeit, Zuverlässigkeit, Bewältigung neuer Aufgaben
- ▶ **Risiken** der KI: Anlass für rechtliche Regelungen
 - Übernahme eines erheblichen Teils geistiger Arbeit durch die KI:
Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt
 - Intransparenz von Entscheidungsprozessen
 - diskriminierende Entscheidungsprozesse wegen mangelhaften Trainingsmaterials
 - Deep Fakes



KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ KI-Verordnung, erste verbindliche Regelung für einen größeren Wirtschaftsraum; tritt in sechs Monaten (KI-Systeme mit unannehmbarem Risiko), der Rest in zwei Jahren in Kraft
- ▶ Datenschutz bleibt unberührt, ebenso bessere arbeitsrechtliche Normen
- ▶ Produktsicherheitsrecht: Möglichst wenig Risiken für die Einzelnen

KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ Schaffung von Risikokategorien
 - unannehmbares Risiko (Art. 5)
 - Hochrisiko-Systeme (Art. 6 und 7 sowie Anhang III)
 - geringes oder minimales Risiko (nur Art. 4 und 50)

KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ Fälle von unannehmbarem Risiko auch für Arbeitnehmer relevant:
 - Unterschwellige Beeinflussung (Gamification);
 - Social Scoring, wenn unverhältnismäßiger Nachteil;
 - Risiko, dass Arbeitnehmer straffällig wird;
 - Erstellung privater Datenbanken zur Gesichtserkennung;
 - Ermittlung von Emotionen;
 - Echtzeit-Fernidentifizierung

KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ Hochrisiko-Systeme
- ▶ Herstellerpflichten
 - Risikomanagement; Datengovernance
 - Technische Dokumentation
 - Umfassende Protokollierung aller Vorgänge
 - hinreichende Transparenz
 - menschliche Aufsicht
 - Genauigkeit, Robustheit, Cybersicherheit

KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ Einsatz im Bewerbungsverfahren
- ▶ - Menschlicher Entscheider nach Art. 22 DSGVO
- ▶ - „eng gefasste Verfahrensaufgabe“
- ▶ - Hinweis auf KI nach Art. 50, wenn Bewerbung per Video oder Online-Fragebogen

KI-Verordnung und Arbeitnehmer

- ▶ Personalentscheidungen gegenüber Beschäftigten
- ▶ Betrauung mit bestimmten Aufgaben
- ▶ Arbeit mit KI - Art. 4 KI-VO

KI-Verordnung und Arbeitsrecht

- ▶ Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers - ja!
- ▶ Ausgeklammert: Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt
- ▶ Gefahr eines Beschäftigungseinbruchs?
 - Aber: Entstehung neuer Aufgabenbereiche
 - Aber: Mangel an Fachkräften
- ▶ Keine quantitative Abschätzung

KI-Verordnung - Gesamteinschätzung

- ▶ Sehr starke Verrechtlichung
- ▶ Recht soll Orientierung geben, aber nicht jeden Schritt bestimmen
- ▶ Gefahr der Verlangsamung der Entwicklung
- ▶ Außerdem: Quellen für das Training der KI nicht geregelt

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit