

Künstliche Intelligenz im HR-Management

Wirtschaftliche Chancen und rechtliche Herausforderungen auf dem Weg zur Arbeitswelt der Zukunft

Armin Popp

§ 1 Einleitung¹

Künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen werden als die bedeutendsten Technologien unserer Zeit angesehen.² Als Hauptfaktoren der Digitalisierung haben sie maßgeblichen Einfluss auf Gesellschaft, Wirtschaft und auf eine Vielzahl von anderen Lebensbereichen.³ Obwohl deren endgültiger Durchbruch einige Zeit gedauert hat, sind diese Technologien in der Zwischenzeit fest in unserem täglichen Leben verankert und breiten sich weiterhin mit atemberaubender Geschwindigkeit aus.⁴ Sie erfassen sämtliche Aspekte der Arbeitswelt und bilden die grundlegenden Bausteine der „Digitalisierung“ oder „Arbeit 4.0“.⁵

KI und Algorithmen des maschinellen Lernens werden aber nicht mehr nur im Finanzsektor zur Bewertung von Investitionsentscheidungen, im Qualitätsmanagement oder bei medizinischen Prozessen eingesetzt. Diese

1 Die vorliegende Arbeit wurde als Masterarbeit am 12.10.2023 zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Laws“ – „LL.M.“ im Masterprogramm LL.M. Digital Business & Tech Law Executive Education MCI – Die Unternehmerische Hochschule eingereicht. Die Arbeit wurde an einigen Stellen nach der Einreichung angepasst, um geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen oder der technischen Weiterentwicklung bestimmter KI-Systeme Rechnung zu tragen. In ihrem Kern entspricht sie jedoch weiterhin dem Stand zum Zeitpunkt der Einreichung. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Die personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter gleichermaßen.

2 *Buxmann/Schmidt*, Grundlagen der Künstlichen Intelligenz und des Maschinellen Lernens, in *Buxmann/Schmidt* (Hrsg), Künstliche Intelligenz² (2021) 3.

3 *Paaß/Hecker*, Künstliche Intelligenz. Was steckt hinter der Technologie der Zukunft? (2020) VII.

4 *Rahman*, AI and Machine Learning (2020) XII.

5 *Pfeiffer*, Kontext und KI: Zum Potenzial der Beschäftigten für Künstliche Intelligenz und Machine-Learning, HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik 2020, 465 (466).

Technologien erfreuen sich mittlerweile auch im Human Resource Management (HR-Management) einer großen Beliebtheit. So können mit Hilfe von KI im Rahmen des HR-Managements zeit- und ressourcenintensive Administrationsprozesse digitalisiert werden und durch diesen Zeit- und Qualitätsgewinn mehr Freiraum für soziale Interaktionen und kreative Problemlösungen geschaffen werden.⁶ Dabei wird dieses durch KI ermöglichte Effizienz- und Effektivitätspotenzial aber nicht nur für die Kandidatensuche und Rekrutierung eingesetzt. Auch bei der Organisation und Gestaltung der bestehenden Arbeitsbeziehungen greifen Unternehmen bereits auf KI-Lösungen zurück.⁷

Die Verwendung von KI soll das HR-Management vor allem leichter und schneller gestalten, speziell aber den Wandel der Berufswelt in die Zukunft begleiten. KI bietet zudem die Möglichkeit, Handlungen zu standardisieren und objektivieren, kann aber auch dazu beitragen, diskriminierungsfreie Entscheidungsgrundlagen zu schaffen.⁸

Zieht man in Betracht, dass im Personalmanagement nach wie vor ein hoher Verbrauch an Zeit- und Personalressourcen besteht, sollten sich Arbeitgeber und Personalisten über den Einsatz digitaler Tools auch verstärkt Gedanken machen. So sind mehrwöchige Wartezeiten von Bewerbern auf eine Antwort durch die Personalabteilung, Vorstellungsgespräche mit offensichtlich ungeeigneten Kandidaten oder eine fehlende Nachfolgeplanung für wechselwillige Arbeitnehmer nur ein kleiner Auszug an Themenfeldern, welcher einer Optimierung im HR-Management bedürften.⁹

A. Problemstellung

Ungeachtet der eingangs erwähnten Chancen und Möglichkeiten, welche der Einsatz von KI mit sich bringt, dürfen die mit deren Verwendung einhergehenden Problemstellungen nicht außer Acht gelassen werden.

So kann KI keine moralischen Agenden personifizieren und deshalb keine Verantwortung übernehmen. Aus diesem Grund stellt sich zwangsläufig die Frage, wer bei Fehlern eines KI-Systems haftet.¹⁰

6 Roedenbeck, Die richtigen Fragen stellen, OrganisationsEntwicklung 2020, 64 (65).

7 Greif/Kullmann, Algorithmenbasiertes Personalrecruiting, ZAS 2021, 61.

8 Fink, Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit. Potenziale nutzen und verantwortungsbewusst handeln (2021) 14.

9 Fink, Künstliche Intelligenz 7.

Prozesse müssen transparent gestaltet sein und Entscheidungen sollten für die betroffenen Personen verständlich und nachvollziehbar sein. Lediglich auf diesem Weg kann nachhaltiges Vertrauen in KI-Systeme etabliert werden. Diese Entscheidungen erweisen sich jedoch in zahlreichen Szenarien aufgrund der Komplexität und Undurchsichtigkeit von KI-Anwendungen als intransparent und nicht verifizierbar. Diese Fälle werden „Black-box“-Algorithmen genannt und bedürfen spezieller Beachtung.¹¹

Der Einsatz von KI verspricht Objektivität, da Menschen aus dem Entscheidungsprozess herausgenommen werden.¹² In der Realität kann jedoch die Verwendung von KI sowohl zur Diskriminierung von gewissen Personen führen als auch Vorurteile und Marginalisierung verstärken.¹³

Da KI und insbesondere maschinelles Lernen auf Prozesse der Datenerhebung, -verarbeitung und -weitergabe aufbauen, stellt sich die Frage, ob die Privatsphäre der betroffenen Personen ausreichend geschützt wird und die einschlägigen Datenschutzbestimmungen beachtet und eingehalten werden.¹⁴

Die zuvor erwähnten Aspekte verdeutlichen eindrücklich, dass trotz der gegenwärtigen Begeisterung für KI deren Einsatz auch erhebliche Risiken mit sich bringt. Wollen Arbeitgeber KI im HR-Management nutzen, müssen sie somit technische, ethische, vor allem aber rechtliche Rahmenbedingungen beachten. Dies ist jedoch nur möglich, wenn der Gesetzgeber Normen für die Verwendung von KI erlässt, welche sowohl einen rechts-sicheren Einsatz ermöglichen als auch die sich aus deren Verwendung ergebenden Potenziale nicht unverhältnismäßig einschränken.

10 Fischer/Gstöttner, Haftungsfragen Künstlicher Intelligenz aus privatrechtlicher Sicht, in Hoffberger-Pippian/Ladeck/Ivankovics (Hrsg), Digitalisierung und Recht (2022) 121 (122).

11 Hochrangige Expertengruppe für künstliche Intelligenz, Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI 2019, 16.

12 Coelho Moreira, Algorithmen, Diskriminierung und Tarifverhandlungen, in Brame-shuber/Brockmann/Marhold/Miranda Boto (Hrsg), Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig-Economy (2023) 185 (189).

13 Hochrangige Expertengruppe für künstliche Intelligenz 2019, 22.

14 Coeckelbergh, Ethics of artifical intelligence: Some ethical issues and regulatory challenges, TechReg 2019, 31.

B. Zielsetzung

Abgeleitet aus den einleitenden Worten und der Problemstellung, ist das Ziel des ersten Teiles dieser Arbeit, den Lesern aufzuzeigen, in welchen Bereichen KI im HR-Management bereits eingesetzt werden kann. Dies soll durch Nennung und kurze Funktionsbeschreibung spezifischer Software entlang der HR-Wertschöpfungskette veranschaulicht werden. Das soll den Lesern die Gelegenheit bieten, potenziell relevante Anwendungsfälle für ihre Personalabteilung zu identifizieren, um deren Effizienz und Ressourceneinsatz gegebenenfalls zu optimieren.

Im zweiten Teil der Arbeit sollen den Lesern die rechtlichen Rahmenbedingungen, welche Arbeitgeber beim Einsatz von KI im HR-Management beachten müssen, nähergebracht werden. Dabei wird zuerst die nationale Normenlandschaft beleuchtet und in einem zweiten Schritt ein Ausblick auf die (geplanten) Gesetzgebungsakte der Europäischen Union (EU) geworfen. Aus dieser Prüfung heraus resultierend soll gegebenenfalls ein entsprechender gesetzlicher Anpassungsbedarf festgestellt werden und dadurch Handlungsempfehlungen an den Gesetzgeber abgeleitet werden.

C. Begriffsbestimmungen

I. Künstliche Intelligenz

Eines der zentralen Probleme mit dem Verständnis von KI röhrt daher, dass es nach wie vor keine einheitliche Definition von KI gibt.¹⁵ Erstmals wurde der Begriff „*Künstliche Intelligenz*“ vermutlich 1956 im Rahmen des von John McCarthy und Marvin Minsky abgehaltenen *Dartmouth Workshop* verwendet.¹⁶ McCarthy charakterisierte KI als die Fähigkeit, Maschinen zu konstruieren, welche sich verhalten, als verfügen sie über menschliche Intelligenz.¹⁷ Der Mathematiker Allen Turing wollte mit Hilfe des von ihm entwickelten Turing-Tests feststellen, ob eine KI gegeben sei: Wenn man dieselbe Frage sowohl einer natürlichen Person als auch einem Computerprogramm stellt und die Antworten der beiden ident sind,

15 Rahman, AI and Machine Learning XI.

16 Paafß/Hecker, Künstliche Intelligenz 10.

17 McCarthy/Minsky/Rochester/Shannon, A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence 1955, 10.

handle es sich laut seiner Aussage beim Computerprogramm um KI.¹⁸ Das Europäische Parlament (EU-Parlament) wiederum definiert KI als die Fähigkeit einer Maschine, menschliche Fähigkeiten wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität zu imitieren.¹⁹

Trotz der Vielzahl an Definitionen kann ein zentraler Punkt benannt werden, der KI-Systeme charakterisiert: Es ist der Versuch, eine Anwendung zu entwickeln, welche selbstständig anspruchsvolle Probleme lösen kann.²⁰

Da zahlreiche Herangehensweisen bestehen, KI und ihre vielen Subkategorien zu beschreiben, soll Abbildung 1 die wichtigsten Bausteine der KI zeigen, ohne jedoch den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

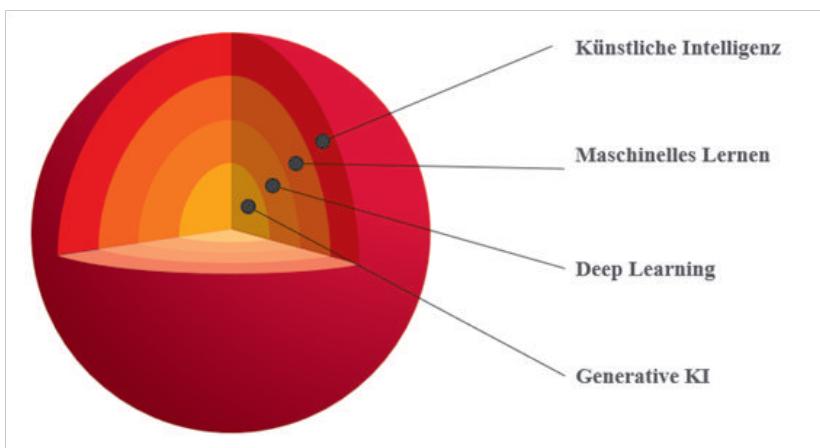


Abbildung 1: Bausteine der KI

(eigene Darstellung in Anlehnung an Kirste/Schürholz in Wittpahl (Hrsg) 21 (22))

18 Wichert, Künstliche Intelligenz, spektrum.de/lexikon/neurowissenschaft/kuenstliche-intelligenz/6810 (abgefragt 26.12.2024).

19 Europäisches Parlament, Was ist künstliche Intelligenz und wie wird sie genutzt?, europarl.europa.eu/topics/de/article/20200827STO85804/was-ist-kunstliche-intelligenz-und-wie-wird-sie-genutzt (Stand 20.06.2023).

20 Kirste/Schürholz, Entwicklungsweg zur KI, in Wittpahl (Hrsg), Künstliche Intelligenz (2019) 21.

II. Maschinelles Lernen

Maschinelles Lernen stellt einen Teilbereich der KI dar, welcher Programme dazu befähigt, selbstständig aus Daten zu lernen und sich weiterzuentwickeln, ohne eigens dafür programmiert zu sein. In den zugeführten Daten werden Muster und Zusammenhänge erkannt, anhand welcher sich in weiterer Folge Vorhersagen für die Zukunft treffen lassen. Im Gegensatz zur klassischen Softwareentwicklung richtet sich der Fokus beim maschinellen Lernen also auf das selbstständige Lernen aus Daten. Der dahinterstehende Algorithmus entwickelt somit seinen Programmcode eigenständig weiter.²¹

III. Deep Learning

Deep Learning ist eine bestimmte Art des maschinellen Lernens.²² Mit Hilfe von künstlichen neuronalen Netzen, welche aus Knoten (Neuronen) und Kanten (Synapsen) bestehen, können Zusammenhänge erlernt werden, welchen Algorithmen des maschinellen Lernens verborgen bleiben.²³ Der Großteil der KI-Anwendungen in unserem heutigen Leben basiert auf Deep Learning Methoden.²⁴

IV. Generative KI

Eine zentrale Bedeutung kommt heutzutage der generativen KI – der sogenannten schöpferischen KI – zu. Generative KI kann mit Hilfe verschiedener Methoden des maschinellen Lernens bzw. Deep Learnings neue Daten, Bilder oder Texte erzeugen. Ziel von generativer KI ist somit die Schaffung „neuer“ Inhalte.²⁵

21 *Wuttke*, Machine Learning: Definition, Algorithmen, Methoden und Beispiele, datasolut.com/was-ist-machine-learning/ (Stand 24.05.2024).

22 *Kirste/Schürholz* in *Wittpahl* 21 (29).

23 *Buxmann/Schmidt* in *Buxmann/Schmidt*² 3 (14).

24 *IBM*, Was ist Deep Learning?, ibm.com/de-de/topics/deep-learning (Stand 17.06.2024).

25 *Kreutzer*, Künstliche Intelligenz verstehen, Grundlagen – Use-Cases – unternehmens-eigene KI-Journey² (2023) 23.

V. Human Resource Management

Human Resource Management (HR-Management) stellt einen Teil der Betriebswirtschaft dar und befasst sich mit den Themenfeldern Arbeit und Personal. Dabei führt es sämtliche Strategien, Maßnahmen und Tätigkeitsbereiche zusammen, welche zur Entwicklung des Unternehmens beitragen sollen.²⁶ Hauptaufgabe des HR-Managements ist es, dafür zu sorgen, dass die qualifiziertesten Mitarbeiter in ausreichender Anzahl in den richtigen Positionen tätig sind. Dadurch soll eine leistungsfähige und erfolgreiche Organisation geschaffen werden.²⁷

HR-Management umfasst unter anderem die in Abbildung zwei angeführten Aufgabenfelder.



Abbildung 2: HR-Wertschöpfungskette

(eigene Darstellung in Anlehnung an Fink, Künstliche Intelligenz 57)

Obwohl HR-Management neben den klassischen Personalmanagement-Agenden zusätzlich noch die Bereiche des strategischen Managements, der Arbeitsbeziehungen sowie der Organisation umfasst²⁸, wird in dieser Arbeit Personalmanagement als Synonym für HR-Management verwendet.

26 *Personio*, Erfolgreiches Personalmanagement: Der Treibstoff für Unternehmen, personio.de/hr-lexikon/personalmanagement/ (abgefragt 26.12.2024).

27 *Tomal/Schilling*, Human Resource Management. Optimizing Organizational Performance² (2018) 1.

28 *Personio*, Erfolgreiches Personalmanagement (abgefragt 26.12.2024).

VI. Betreiber

Diese Arbeit ist vor allem an Arbeitgeber, Führungskräfte und Mitarbeiter in Personalabteilungen adressiert, welche KI-Systeme innerhalb ihres Unternehmens in eigener Verantwortung verwenden wollen. Da die KI-Verordnung der EU jene Personen als „Betreiber“ bezeichnet, wird im Rahmen dieser Arbeit dieser Terminus einheitlich für die bezeichneten Personengruppen verwendet.

§ 2 Einsatzmöglichkeiten von KI im HR-Management

Die Möglichkeiten der Verwendung von KI im HR-Management sind vielfältig, da sich in jedem Abschnitt des Beschäftigungslebenszyklus Chancen eröffnen, diese Systeme einzusetzen. KI-Lösungen sollen vor allem dazu beitragen, auf Bedürfnisse von Mitarbeitern besser eingehen zu können und Ressourcen optimaler einzusetzen. Aufgrund der meist großen Fülle an Personen- und Organisationsdaten innerhalb eines Unternehmens stellt die HR-Wertschöpfungskette ein optimales Einsatzgebiet für KI-Systeme dar.²⁹

Wer jedoch auf der Suche nach einer einheitlichen Systemlandschaft innerhalb dieser KI-Anwendungen im HR-Management ist, wird nicht fündig werden. Das Angebot reicht von Einzellösungen für KI-basierte Teilprozesse, über standardisierte HRM-Systeme bis hin zu HR-Core-Plattformen mit modularen Apps.³⁰

In dieser Arbeit werden angesichts der Vielzahl an möglichen KI-Tools im HR-Management ausschließlich die essenziellen Schlüsselfunktionen des Personalmanagements bzw. die maßgeblichen Abschnitte der HR-Wertschöpfungskette behandelt. Abbildung zwei weiter oben veranschaulicht diese Abschnitte.

Innerhalb dieser grundlegenden Schlüsselfunktionen werden konkrete KI-Tools angeführt und deren Funktionsweise näher beschrieben. Diese subjektive Auswahl an Beispielen soll dabei keineswegs als Empfehlung für deren Verwendung verstanden werden. Es soll vielmehr den Betreibern als Anregung für mögliche Einsatzmöglichkeiten in ihren eigenen Personalabteilungen dienen.

29 Fink, Künstliche Intelligenz 58.

30 Fink, Künstliche Intelligenz 58.

A. Personalmarketing

Hauptaufgabe des Personalmarketings ist es, mögliche Kandidaten auf einen offenen Arbeitsplatz aufmerksam zu machen und diese schlussendlich zur Einreichung von Bewerbungen zu motivieren. Dabei erfüllt es seine Pflichten, wenn sich zum einen mehr Personen bewerben als es vakante Stellen im Unternehmen gibt. Da jedoch nicht nur die Quantität an Bewerbungen eine entscheidende Rolle für ein erfolgreiches Personalmarketing spielt, sondern auch die Qualität der Bewerber, wäre es nicht zielführend, wenn dieses x-beliebig viele Personen anspricht und zu einer Bewerbung motiviert. Ein erfolgreiches und gezieltes Personalmarketing schafft es auch, geeignete Kandidaten in ausreichender Anzahl für die vakante Stelle anzusprechen und nichtpassende von einer Bewerbung abzuhalten.³¹

Dass dies in vielen Unternehmen noch immer nicht der Realität entspricht bzw. eine Wunschvorstellung darstellt, zeigt eine Studie von *StepStone*, einem der führenden Anbieter von E-Recruiting, der zufolge 75 % der Jobsuchenden durch Stellenausschreibungen nicht richtig angesprochen bzw. ungenügend informiert werden.³²

Ein entsprechender Grad an Optimierungspotenzial im Personalmarketing ist dementsprechend vorhanden. Die folgenden drei Beispiele sollen zeigen mit Hilfe welcher KI-Systeme dies gelingen kann.

I. Augmented Writing

KI-basiertes *Augmented Writing* kann Personalabteilungen dabei unterstützen, für Stellenausschreibungen die ideale Sprachweise und optimale Wortformulierungen zu finden, um eine bestimmte Zielgruppe von Bewerbern anzusprechen. Um dies umzusetzen, müssen diese KI-Anwendungen mit einer großen Menge an Stellenanzeigen aus der Vergangenheit trainiert werden, welche anhand von Berufsfeldern und Stichwörtern klassifiziert werden. In einem nächsten Schritt werden diese Stellenanzeigen mit den Rückmeldungen von Bewerbern in Bezug gesetzt. Aufgrund der erfolgreichen Ausschreibungen in der Vergangenheit kann die KI Muster entwi-

31 *Kanning*, Die Chancen des Personalmarketings, in *Schulte/Hiltmann* (Hrsg), Eignungsdiagnostische Interviews (2023) 337 (338).

32 *Bauer*, Wie die Jobsuche zur Traumjobsuche wird - und wie HR Tech dabei hilft, in *Verhoeven* (Hrsg), Digitalisierung im Recruiting (2020) 135 (142).

ckeln und mit Hilfe von diesen neue Anzeigen derart formulieren, dass gezielt die anvisierte Bewerbergruppe angesprochen wird.³³

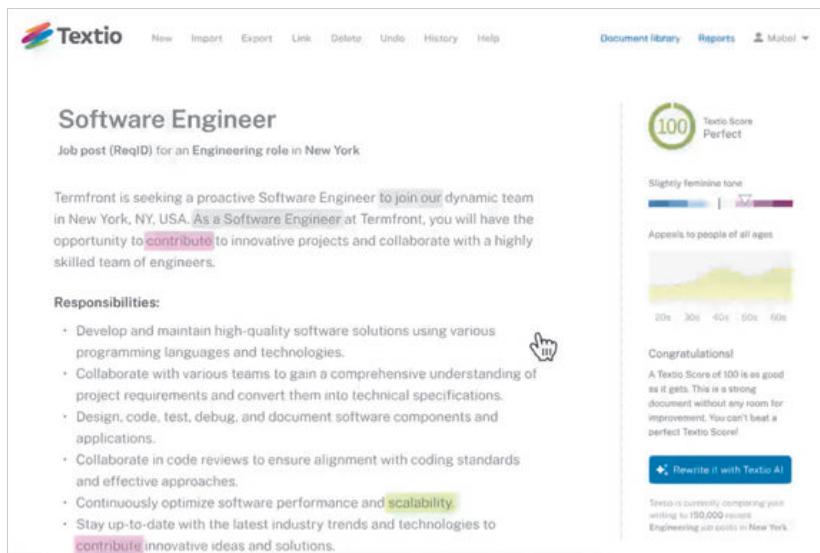


Abbildung 3: *Textio AI*

([Textio, textio.com/products/recruiting](https://textio.com/products/recruiting) (abgefragt 12.01.2025))

Ein Beispiel für ein *Augmented Writing-Tool* stellt das Start-up *Textio* dar. *Textio* beurteilt mittels semantischer Analyse bestimmte Formulierungen und bewertet, wie erfolgreich diese im Gegensatz zu anderen Stellenanzeigen bei Bewerbern ankommen oder für die vakante Stelle auf mögliche Bewerber wirken werden. Auf diese Weise kann *Textio* den Betreibern während der Erstellung einer Stellenanzeige Verbesserungsvorschläge unterbreiten.³⁴ Überdies überprüft *Textio*, ob die Stellenanzeige so ausgestaltet ist, dass es ihr gelingt, eine Vielzahl von möglichen Bewerbern anzuspre-

33 Schoenthal/Gierschmann/Schneider, Künstliche Intelligenz in HR - Chance oder Risiko? in Schwuchow/Gutmann (Hrsg), HR-Trends 2021² (2020) 316.

34 Dahn/Dregger, Der Einsatz von künstlicher Intelligenz im HR: Die Wirkung und Förderung der Akzeptanz von KI-basierten Recruiting-Tools bei potenziellen Nutzern, in Hermeier/Heupel/Fichtner-Rosada (Hrsg), Arbeitswelten der Zukunft (2019) 249 (251).

chen.³⁵ Eine zusätzliche Eigenschaft von *Textio* umfasst die Überprüfung von Texten auf Diskriminierung und Voreingenommenheit. *Textio* empfiehlt in all diesen Fällen ähnliche Wörter oder Wortgruppen, um den gezielten Bewerberkreis zu adressieren.³⁶ Mittels *Textio AI* kann das Tool unter Angabe der Berufsbezeichnung, des Arbeitsortes und der gesuchten Qualifikationen einen ersten Entwurf für eine Stellenanzeige in weniger als einer Minute auch vollkommen selbstständig verfassen.³⁷

II. Personalmarketing-Chatbots

Sprechen Stellenanzeigen mögliche Bewerber an, landen diese in vielen Fällen in einem nächsten Schritt auf der Karriereseite des Unternehmens. Auf dieser könnte die potenziellen Talente ein integrierter Chatbot erwarten, welcher 24 Stunden, sieben Tage die Woche als digitales Dialogsystem mit Rat und Tat zur Verfügung steht.³⁸

Chatbots können maßgeblich zur Verbesserung der *Candidate Experience* – also des Gesamteindruckes, welchen ein möglicher Kandidat im Rahmen des Bewerbungsprozesses, der Rekrutierung und darüber hinaus vom Arbeitgeber bekommt³⁹ – beitragen. Ein Chatbot, welcher weder Wochenenden noch Feiertage kennt, auf fast sämtliche Fragen eine Antwort bereit hat und Bewerber über das Unternehmen und Jobangebote informieren kann, ist dazu in der Lage, das Nutzererlebnis während einer Bewerbung drastisch zu steigern und ein potenzielles Talent zu einer Bewerbung zu veranlassen.⁴⁰ Dies stellt einen enormen Mehrwert zum Nutzerverhalten auf klassischen Karriereseiten dar, welche sich oft als *barrier to entry* darstellen und oftmals nur das Abgeben einer Bewerbung ermöglichen.

Zudem vermag die Integration von Chatbots im Personalmarketing dazu beizutragen, dass eine potenzielle Voreingenommenheit seitens Personalisten vermieden wird, da durch deren Verwendung die Möglichkeit der Beeinflussung aufgrund von Herkunft oder Geschlecht unterbunden wird.

35 Dahn/Dregger in Hermeier/Heupel/Fichtner-Rosada 249 (251).

36 Fink, Künstliche Intelligenz 60.

37 *Textio*, textio.com/products/recruiting (abgefragt 12.01.2025).

38 Fink, Künstliche Intelligenz 70.

39 Verhoeven, Die Theorie der Candidate Experience, in Verhoeven (Hrsg), Candidate Experience (2016) 7.

40 Dudler, Wenn Bots übernehmen - Chatbots im Recruiting, in Verhoeven (Hrsg), Digitalisierung im Recruiting (2020) 101 (103).

Gleichsam kann der Chatbot in der Personalabteilung die Übernahme repetitiver und monotoner Tätigkeiten, wie etwa die Beantwortung wiederkehrender Fragen, gewährleisten. Die beiden vorrangigen Argumente für die Implementierung von Chatbots bilden jedoch die Beschleunigung des Bewerbungsprozesses und die Effizienzsteigerung im Ressourceneinsatz.⁴¹

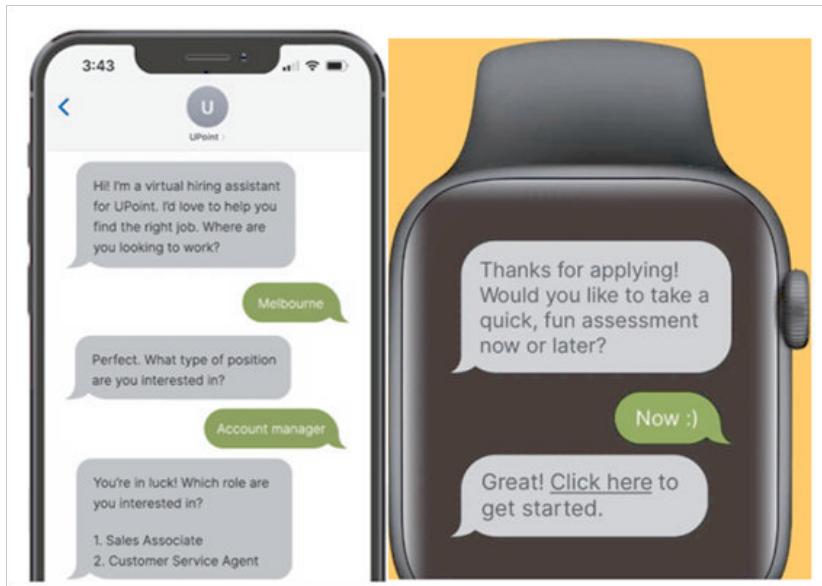


Abbildung 4: *AI Hiring Assistant* von *HireVue*

(HireVue, *AI Hiring Assistant*, hirevue.com/platform/conversational-ai-and-automation (abgefragt 18.01.2025))

Als Beispiel für einen solchen Chatbot kann der *AI Hiring Assistant* von *HireVue* genannt werden. *HireVue* verspricht dabei, dass der eingesetzte KI-Assistent die Qualifikationen und Fähigkeiten der Bewerber treffsicher erkennen und somit diesen sämtliche offene Positionen, welche deren Profil entsprechen, in weiterer Folge anbieten kann. Zusätzlich wird durch den *AI Hiring Assistant* gewährleistet, dass auf Anfragen von Bewerbern stets reagiert wird, da der KI-Assistent diesen innerhalb weniger Minuten

41 Dudler in Verhoeven 101 (106).

nach der Bewerbung eine SMS oder WhatsApp mit den nächsten Schritten zusendet.⁴²

III. Active Sourcing Apps

Das HR-Management muss aber nicht zwingend abwarten, bis potenzielle Bewerber auf dessen Stellenanzeigen reagieren oder die eigene Karriereseite besuchen, es kann ebenso proaktiv agieren und eigenständig nach Talenten mit spezifischen Kompetenzprofilen gezielt suchen. Dabei kann *Active Sourcing* unterstützen.⁴³ Aufgabe von *Active Sourcing* ist, geeignete Kandidaten zu finden, für das eigene Unternehmen zu begeistern und schlussendlich zum passenden Zeitpunkt zu akquirieren.⁴⁴ Für diese Technik lassen sich bereits unzählige KI-Anwendungen auf dem Markt finden.⁴⁵ Die meisten von ihnen funktionieren nach demselben Muster: Business-Netzwerke wie *LinkedIn* oder *Xing* werden durch Software-Programme (*Crawler*) durchsucht, um aus den Profilen der User Daten und Fakten zusammen zu tragen (*Scraping*) und zu analysieren (*Parsing*). Im Anschluss werden mit sogenannten Text-Mining-Algorithmen die zusammengetragenen Daten ausgewertet.⁴⁶

Das deutsche Unternehmen *Talentwunder* nutzt Active Sourcing, um umfangreiche Durchsuchungen in bis zu 30 verschiedenen Netzwerken von über einer Milliarde Userprofilen durchzuführen, mit dem Ziel, kontinuierlich neue Talente zu identifizieren. Mithilfe von Daten aus Social-Media-Profilen wie *LinkedIn*, *Xing* oder *Github* ist *Talentwunder* zusätzlich in der Lage, die Bereitschaft von Fachkräften zum Stellenwechsel zu bewerten.⁴⁷ Personalisten geben dazu die Merkmale ihres gewünschten Kandidaten in eine Suchmaske von *Talentwunder* ein und erhalten eine Liste mit passenden Personen, welche nach Einschätzung der Software über die geforderten Qualifikationen und Eigenschaften verfügen. Ferner wird mit Hilfe von Daten, wie etwa erfolgten Arbeitsplatzwechseln und der Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort, die voraussichtliche Bereitwilligkeit des Kandidaten, Arbeits- und Wohnort zu wechseln, ermittelt.⁴⁸

42 *HireVue*, AI Hiring Assistant, hirevue.com/platform/conversational-ai-and-automation (abgefragt 18.01.2025).

43 *Fink*, Künstliche Intelligenz 78.

44 *Talentwunder*, talentwunder.com/active-sourcing-playbook/ (abgefragt 31.12.2024).

45 *Fink*, Künstliche Intelligenz 78.

46 *Gärtner*, Smart HRM. Digitale Tools für die Personalarbeit (2020) 66.

47 *Talentwunder*, talentwunder.com (abgefragt 31.12.2024).

Sobald mittels *Augmented Writing*, Chatbots und *Active-Sourcing* die geeigneten Kandidaten identifiziert und motiviert wurden, ihre Bewerbungen an die Personalabteilung zu adressieren, beginnt der nächste Abschnitt der HR-Wertschöpfungskette, die Rekrutierung von Fachkräften.

B. Personalbeschaffung

Innerhalb der HR-Wertschöpfungskette stellt die Personalbeschaffung das umfangreichste Anwendungsspektrum für KI-Tools dar. Durch den Einsatz von KI werden die Erfassung und Analyse umfangreicher Datenmengen, die von den Betroffenen freiwillig in Bewerbungsunterlagen oder in sozialen Netzwerken zur Verfügung gestellt wurden, erheblich vereinfacht. Auswerten, Vergleichen und die Abgabe von Empfehlungen sind Tätigkeiten, für welche sich KI-Systeme optimal eignen. KI kann repetitive und zeitaufwendige manuelle Aufgaben, wie die Durchsicht von Lebensläufen, minimieren bzw. sogar gänzlich obsolet machen. Dadurch entsteht ein datengetriebener Rekrutierungsprozess.⁴⁹

I. CV-Parsing

Ein praktisches Beispiel für den Einsatz von KI in der Personalbeschaffung stellt das sogenannte *CV-Parsing* dar. Mit Hilfe von *CV-Parsing* können Lebensläufe, Motivationsschreiben oder Profile auf Social-Media-Plattformen ausgelesen werden, um die wichtigsten Informationen aus diesen Dokumenten herauszufiltern und für die Analyse in strukturierte Datensätze zu formen. Abhängig von den gesuchten Qualifikationen und Attributen werden die ermittelten Daten zugeordnet und in Datenbanken sortiert.⁵⁰

CV-Parser identifizieren durch semantische Analyse einzelne Bausteine in den Bewerbungsunterlagen der Kandidaten und übertragen diese in das Bewerbermanagementsystem des Unternehmens. Der *CV-Parser* verarbeitet mit der Hilfe eines Algorithmus große Mengen an Daten und stellt darin Muster fest.⁵¹

48 Gärtner, Smart HRM 66.

49 Fink, Künstliche Intelligenz 84.

50 Schoenthal/Gierschmann/Schneider in Schwuchow/Gutmann² 316 (317).

51 Personio, CV-Parsing: Blitzschnell die richtigen Bewerber finden, personio.de/hr-lexikon/cv-parsing/ (abgefragt 31.12.2024).

CV-Parsing erweist sich als äußerst vorteilhaft sowohl für Bewerber als auch für die Personalabteilung selbst. Es trägt maßgeblich zur Steigerung der *Candidate Experience* bei, indem es Bewerbern die nahtlose Möglichkeit bietet, ihre Bewerbungsunterlagen, unabhängig vom Dateiformat (sei es PDF, DOC oder TXT) ohne manuelle Dateneingabe bequem in das System hochzuladen. Gleichzeitig fungiert *CV-Parsing* als wertvolle Unterstützung für die Personalabteilung, da die Software sämtliche Informationen der Kandidaten mit nur einem einzigen Klick in das verwendete Bewerbermanagementsystem integriert.⁵²

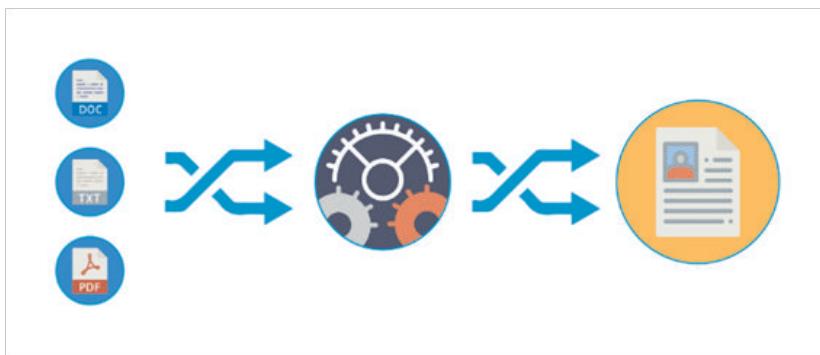


Abbildung 5: *CV-Parsing*

(Smartjobboard, Hot Update: Resume Parsing is here! And much more, smartjobboard.com/blog/resume-parsing/ (Stand 31.07.2018))

II. Zeitversetzte Videointerviews

Wurden mit Hilfe von *CV-Parsing* die Bewerbungsunterlagen analysiert und potenziell passende Kandidaten ausgewählt, erfolgen in einem nächsten Schritt die Interviews der Bewerber. Durch neue Technologien steht dem HR-Management als Alternative zum altbewährten physischen Bewerbungsinterview eine Fülle an anderen Settings für Interviews zur Verfügung.⁵³

52 *Talention*, Was ist CV Parsing? Eine Erklärung und die Vorteile auf einen Blick!, talention.de/blog/was-ist-cv-parsing-eine-erklaerung-und-die-vorteile-auf-einen-blick (abgefragt 31.12.2024).

Eine dieser Möglichkeiten stellen zeitversetzte Videointerviews (ZVI) dar. Bei dieser von Zeit und Ort losgelösten Form des Interviews kommt es nicht zu einer direkten Interaktion zwischen dem Kandidaten und dem Personalisten, sondern werden dem Bewerber über den Computer oder ein mobiles Endgerät Fragen virtuell gestellt. In den meisten Fällen hat der Bewerber für die Aufzeichnung der Antworten nur einen beschränkten Zeitraum zur Verfügung.⁵⁴ Dem Personalisten stehen die aufgezeichneten Videos jedoch für einen unbegrenzten Zeitraum zur Verfügung. Er kann dadurch die getätigten Antworten nach Belieben sichten und analysieren.⁵⁵

Mit Hilfe von KI kann die erhebliche Menge an Daten, welche durch die Verwendung von ZVIs entsteht, automatisiert analysiert werden. Dies bringt den großen Mehrwert, dass sich Personalisten stärker auf die Kandidaten konzentrieren können, da sie keine Zeit für die Auswertung der Videos aufbringen müssen. Überdies können durch die Zuhilfenahme von KI auch menschliche Fehler in der Beurteilung vermieden werden.⁵⁶

Einen Schritt weiter gehen KI-Systeme, welche in diesem Setting Persönlichkeitseigenschaften der Kandidaten anhand von Verhaltenstendenzen feststellen können. Mit Hilfe von Natural Language Processing (NLP) können positive und negative Verhaltensindikatoren für gewisse Persönlichkeitsmerkmale der Kandidaten in Bewerbervideos anhand des Gesprochenen gegeneinander abgewogen werden. Dabei werden die Audiospuren des Videos durch Speech-To-Text-Algorithmen zu Textdateien umgewandelt.⁵⁷ Im Anschluss kann der Algorithmus den Text nach entscheidenden Indikatoren durchsuchen und auf Persönlichkeitsmerkmale schließen.⁵⁸

Die automatisierte Analyse von Videointerviews und Feststellung von Persönlichkeitsmerkmalen ist etwa durch die Technologie *vidAssess* des Unternehmens *Aon* möglich. Kandidaten nehmen sich dabei selbst bei der Beantwortung von Fragen auf, welche ihnen über den Bildschirm gestellt

53 Brandt/Justenhoven/Schöffel, Web-basierte Videointerviews, in *Stulle* (Hrsg), Digitalisierung der Management-Diagnostik (2020) 43.

54 Brandt/Justenhoven/Schöffel in *Stulle* 43 (44).

55 Poh, Evaluating candidate performance and reaction in one-way video interviews 2015, 3.

56 Brandt/Justenhoven/Schöffel in *Stulle* 43 (46).

57 Brandt/Justenhoven/Schöffel in *Stulle* 43 (57).

58 Fink, Künstliche Intelligenz 91.

werden. Abhängig von der Art und Weise, wie diese Fragen beantwortet werden, eruiert die KI unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale.⁵⁹

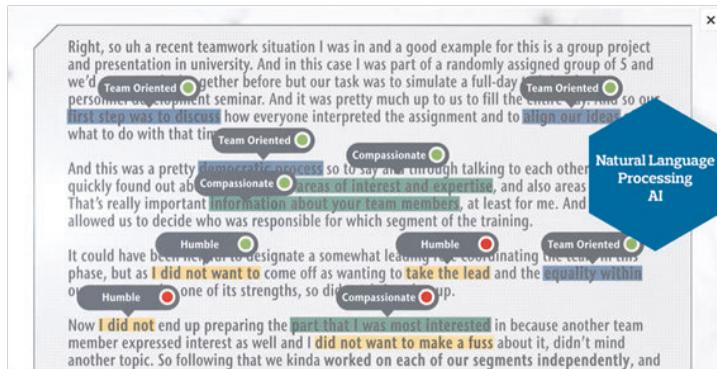


Abbildung 6: vidAssess

(Aon, assessment.aon.com/de-de/online-assessment/video-interview (abgefragt 31.12.2024))



Abbildung 7: vidAssess

(Aon, assessment.aon.com/de-de/online-assessment/video-interview (abgefragt 31.12.2024))

59 Aon, Augmented Video Scoring, assessment.aon.com/de-de/online-assessment/video-interview (abgefragt 31.12.2024).

Die Speech-To-Text-KI extrahiert dazu das Gesagte in ein Transkript, welches mithilfe von NLP-Algorithmen analysiert wird. Dabei werden spezifische Wörter und Sätze identifiziert, welche auch von Personalisten zur Bewertung des Kandidaten verwendet werden würden. Diesen Schlüsselwörtern und -sätzen ordnet die KI in weiterer Folge bestimmte Verhaltensindikatoren zu.⁶⁰ Diese Zuordnung ist in Abbildung sechs ersichtlich.

Schließlich erfolgt, wie Abbildung sieben zu entnehmen ist, eine Korrelation dieser Indikatoren mit spezifischen Persönlichkeitsmerkmalen, um eine Bewertung für jedes Merkmal und jeden Kandidaten zu generieren. Die abschließenden Beurteilungen für jeden Bewerber werden letztendlich automatisiert in Berichte umgewandelt oder im Bewerbermanagementsystem des Unternehmens hinterlegt.⁶¹

III. Recrutainment

Neben der Analyse von Bewerbungsunterlagen und Interviews greifen zahlreiche Personalabteilungen im Rekrutierungsprozess auf Assessments zurück, um den Arbeitserfolg von möglichen zukünftigen Mitarbeitern treffsicher zu prognostizieren. Assessments stellen im Gegensatz zu den teilweise unstrukturierten Interviews den Anspruch, mögliche Irrtümer in der Beurteilung und eine etwaige Voreingenommenheit auf ein Minimum zu beschränken.⁶² Dabei werden die klassischen Assessment-Formate nach und nach von Spiel- und Video-Assessments verdrängt, um mit deren Hilfe Persönlichkeitsmerkmale und Qualifikationen der Bewerber festzustellen.⁶³

Im sogenannten *Recrutainment* werden Herangehensweisen aus dem Game-Design verwendet, um durch spielerische Methoden Bewerber zu bewerten und zu analysieren.⁶⁴ *Recrutainment* soll dazu beitragen, die

60 Aon, assessment.aon.com/de-de/online-assessment/video-interview (abgefragt 31.12.2024).

61 Aon, assessment.aon.com/de-de/online-assessment/video-interview (abgefragt 31.12.2024).

62 Fink, Künstliche Intelligenz 96.

63 Leutner/Aichholzer, Digitale Video- & Spiel-Assessments: Psychometrie und maschinelles Lernen, in Stulle (Hrsg), Digitalisierung der Management-Diagnostik (2020) 67 (68).

64 Korn/Brenner/Börsig/Lalli/Matthmüller/Müller, Defining Recrutainment: A Model and a Survey on the Gamification of Recruiting and Human Resources, in Freund/Cellary (Hrsg), Advances in The Human Side of Service Engineering (2017) 37 (38).

Zurückhaltung bei Kandidaten im Rekrutierungsprozess zu minimieren und die *Candidate Experience* zu steigern.⁶⁵ Aufgrund der enormen Menge an Daten, welche während eines Spiels generiert werden, eignet sich der Einsatz von *Recruitment-Tools* insbesondere dann, wenn umfangreiche Beurteilungen von zahlreichen Persönlichkeitseigenschaften und der Intelligenz gefordert werden.⁶⁶

Als Beispiel für eine *Recruitment-Software* kann das deutsche Start-up *Aivy* genannt werden. *Aivy* bedient sich *Gamification* und maschinellem Lernen für Eignungsdiagnostik im Rekrutierungsprozess unter Zuhilfenahme von Game-Based-Assessments.⁶⁷ Durch diese Assessments soll nicht nur die *Candidate Experience* gesteigert und eine hohe Zeiteinsparung garantiert werden, sondern es sollen auch valide Daten erhoben werden können. Der Fokus von *Aivy* liegt dabei auf der sogenannten „Person-Job Fit“, also die Passung eines Bewerbers auf eine offene Position. Dadurch verspricht *Aivy* treffsichere Vorhersagen für einen zukünftigen Arbeitserfolg und -zufriedenheit anstellen zu können.⁶⁸

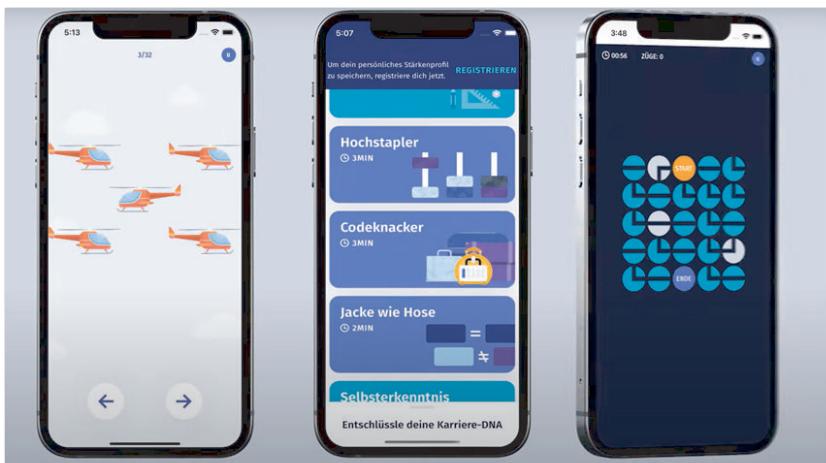


Abbildung 8: *Gamification-Tool Aivy*

(Aivy, aivy.app/ (abgefragt 15.08.2023))

65 Fink, Künstliche Intelligenz 96.

66 Leutner/Aichholzer in Stelle 67 (74).

67 Aivy, Game-based Assessments – mehr als nur Spielerei?, aivy.app/hr-blog/game-based-assessments-mehr-als-nur-spielerei (abgefragt 31.12.2024).

68 Aivy, aivy.app/ueber-uns (abgefragt 31.12.2024).

Anhand des Big-Five-Modells (Modell zur Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften, welches auf fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit aufbaut)⁶⁹ werden durch spielerische Aktivitäten mittels eines Persönlichkeit-Screens die fünf Persönlichkeitseigenschaften der Bewerber ermittelt.⁷⁰

Das System verwandelt die Ergebnisse des Gamification-Prozesses im Anschluss in diagnostische Datenblätter, welche an das HR-Management gesandt werden. Um den eigenen Algorithmus ständig zu verbessern, überprüft *Aivy* nach einem erfolgten Bewerbungsprozess, wie erfolgreich und zufrieden der Kandidat tatsächlich im gefundenen Job ist.⁷¹

Sobald die passenden Kandidaten für die entsprechende Position ausgewählt wurden, beginnt entlang der HR-Wertschöpfungskette der nächste Abschnitt, welcher sich der Personalentwicklung widmet.

C. Personalentwicklung

Im Rahmen der Personalentwicklung haben sich die traditionellen Weiterbildungsmaßnahmen mit analogen Seminaren längst zu Auslaufmodellen entwickelt und werden durch on demand-Lösungen am Arbeitsplatz verdrängt, da Lernen auf Vorrat in Zeiten höchster Entwicklungssprünge keinen wirtschaftlichen Nutzen mehr bringt. In Anbetracht der Tatsache, dass fachliche Expertise aufgrund der Geschwindigkeit der digitalen Transformation mehr und mehr vergänglich ist, geht die Entwicklung in Richtung Wissenszufuhr in Echtzeit, verpackt in kleine und kompakte Einheiten.⁷²

Unternehmen sind diesbezüglich dazu angehalten, neue Möglichkeiten der Weiterbildung zu implementieren und umzusetzen, um dem laufenden Bedürfnis nach Anpassung gerecht zu werden. Bei diesem Prozess kann die Integration von KI einen entscheidenden Faktor darstellen.⁷³ So ist es KI nicht nur möglich, Wissensfortschritte zu begleiten, sondern aufgrund der Beobachtung von makroökonomischen, weltwirtschaftlichen oder sozialen

⁶⁹ Knecht, Big Five Modell: Alle Infos zum Persönlichkeitsmodell, praxistipps.focus.de/big-five-modell-alle-infos-zum-persoenlichkeitmodell_119613 (Stand 14.04.2020).

⁷⁰ Fink, Künstliche Intelligenz 97.

⁷¹ Fink, Künstliche Intelligenz 97.

⁷² Fink, Künstliche Intelligenz 105.

⁷³ Jäger/Tewes, KI in der Weiterbildung der Zukunft, in *Knappertsbusch/Gondlach* (Hrsg), Arbeitswelt und KI 2030 (2021) 389 (390).

Veränderungen auch die Entwicklungsprogramme für Mitarbeiter laufend anzupassen und um erforderliche Qualifikationen, wie etwa andere Sprachen, zu ergänzen. KI-Systeme können aufgrund der Analyse von Belegschaftsdaten auf die Mitarbeiter individuell zugeschnittene Lernprogramme anraten, welche sowohl die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe, das Alter und die erworbene Erfahrung als auch bereits absolvierte Ausbildungen der Mitarbeiter entsprechend berücksichtigen.⁷⁴

Im Folgenden werden einige Möglichkeiten des Einsatzes von KI-Anwendungen in der Personalentwicklung näher beschrieben.

I. Learning-Management-Systeme

Learning-Management-Systeme (LMS) können einen zentralen Baustein für eine personalisierte und selbstorganisierte Personalentwicklung bilden, indem sie den Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter feststellen, verschiedene Lernprogramme empfehlen, die notwendigen Lernunterlagen sammeln und den Lernfortschritt der Mitarbeiter auch messen. Durch die Auswertung der vorhandenen Daten und der Kontrolle des Lernerfolges kann mit Hilfe von LMS das Lernen individuell auf die einzelnen Mitarbeiter zugeschnitten werden. Im Rahmen von LMS kann KI ihre ganze Stärke zeigen, indem sie in den individuellen Lernprozessen von Mitarbeitern verschiedener Unternehmen Muster erkennt und so die effektivsten Lerninhalte und -methoden laufend weiterentwickelt.⁷⁵

LMS sind dazu in der Lage, die individuellen Lernziele der Mitarbeiter in Bezug auf Qualifikationen, Themengebiete und Lernebenen festzulegen.⁷⁶ Da LMS mit Hilfe diagnostischer Analyse und prädiktiven Machine-Learning-Verfahren auch Lernmuster analysieren und Wahrscheinlichkeiten im Hinblick auf Lernzeit ermitteln können, ist es diesen auch möglich, Lernfehler aufzudecken und Vorschläge für die effektivsten Wege zu Erreichung der Lernziele zu unterbreiten.⁷⁷ Durch Auswertung großer Datenmengen wird dadurch ein personalisiertes und adaptives Lernen ermöglicht.⁷⁸

⁷⁴ *Fink*, Künstliche Intelligenz 107.

⁷⁵ *Fink*, Künstliche Intelligenz 107.

⁷⁶ *Nürnberg*, Agiles HR-Management. Effiziente Personalarbeit durch smarten Einsatz digitaler Technologien (2019) 69.

⁷⁷ *Fink*, Künstliche Intelligenz 108.

⁷⁸ *Gärtner*, Smart HRM 136.

Als Beispiel für ein LMS kann die Lernplattform *Docebo* genannt werden. Diese hat sich zum Ziel gesetzt, den Lernprozess komplett zu automatisieren und dabei auch virtuelle Coaches anzubieten.⁷⁹ *Docebo* ist eine cloudbasierte Enterprise-Learning-Anwendung, welche unter Zuhilfenahme von KI zur Weiterbildung von Mitarbeitern verwendet werden kann.⁸⁰ Unternehmen können bei *Docebo* eigene Schulungsformate, Umfragen oder Kurse anfertigen. Überdies ist es möglich, *Docebo* mit verschiedenen Software-Plattformen, wie etwa Content-Management-Systemen oder Social Media zu verbinden.⁸¹

II. Gamification

Eine zusätzliche Perspektive für die Verwendung von KI im Bereich der Personalentwicklung eröffnet sich durch den Einsatz von *Gamification*. Bei sogenannten *Serious Games* handelt es sich um die Verwendung von Spiel-elementen und Designtechniken in einem nicht spielerischen Kontext.⁸²

Durch zahlreiche Studien wird der positive Effekt von Spielen auf die Fantasie, Motivation und den Lernfortschritt belegt.⁸³ Spiel-Design-Ele-mente können Mitarbeiter nicht nur anspornen, sondern erzeugen auch eine Vielzahl an Interaktionsdaten, welche dabei unterstützen, Lernaktivitä-ten zu analysieren und zu verdeutlichen.⁸⁴

Gamification soll durch den spielerischen Ansatz speziell zu realitätsnä-herem Verhalten und einer geringeren Anzahl sozial erwünschter Antwor-ten beitragen, wenn die Mitarbeiter sich in einem Art Flow-Erlebnis befin-den und nicht mehr aktiv wahrnehmen, dass sie gerade bewertet werden.⁸⁵

Die Zahlen sprechen für sich: Über 70 % der Mitarbeiter verwenden *Serious Games* auch nach Feierabend oder am Wochenende. Verbindet man

79 *Palmu*, Human Resource Management with Artificial Intelligence (2020) 21.

80 *Docebo*, docebo.com/de/ (abgefragt 31.12.2024).

81 *Jankowiak*, [docebo](https://docebo.com/de/): LMS Learning Management Systeme, trusted.de/docebo (abge-fragt 31.12.2024).

82 *Judt/Klausegger*, Was ist eigentlich ... Gamification? ÖBA 2017, 566.

83 *Kettler/Kauffeld*, Game-based Learning, in *Kauffeld/Othmer* (Hrsg), Handbuch In-novative Lehre (2019) 249 (251).

84 *Seufert/Preisig/Krapf/Meier*, Von Gamification zum systematischen Motivationsde-sign mit kollaborativen und spielerischen Gestaltungselementen, scil Arbeitsbericht 2017, 15.

85 *Hirschfeld*, Personaldiagnostik im digitalen Zeitalter, in *Haubrock* (Hrsg), Digitalisie-rung - das HR Management der Zukunft (2020) 213 (234).

Compliance-Schulungen mit einer Art Belohnung, wie etwa Punktesystemen oder Ranglisten, setzen sich zumindest noch 30 % der Mitarbeiter mit Spielen zu Themen wie Datenschutzbestimmungen außerhalb der regulären Arbeitszeit auseinander.⁸⁶



Abbildung 9: Gamification-Tool talent::digital
(talent::digital, v2demo.talentdigital.eu/#/ (abgefragt 18.01.2025))

Talent::digital bietet eine KI-basierte Empowerment-Plattform an, welche die digitalen Fähigkeiten von Mitarbeitern mit Hilfe von *Serious Games* bewertet und zur Qualifizierung und Fortbildung von Mitarbeitern dient.⁸⁷ *Talent::digital* versteht sich dabei als Onlinetest für digitale Fertigkeiten, welcher nicht auf Selbsteinschätzung, sondern auf tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten aufbaut.⁸⁸ Dabei misst es durch den *Gamification-Ansatz* etwa die Informations- und Datenkompetenz, die Fähigkeit der digitalen Kommunikation, die digitale Sicherheitskompetenz (z.B. Datenschutz) oder die Kompetenz zur Erstellung von digitalen Inhalten. Durch die Verwendung von anwendungsorientierten Tests, welche sowohl *soft skills* als auch *hard skills* abfragen und beurteilen, werden diese digitalen Fertigkeiten gemessen

⁸⁶ Rauffmann, Videospiele sollen die Weiterbildung retten, wiwo.de/erfolg/be-ruf/serious-games-videospiele-sollen-die-weiterbildung-retten/26027370.html (Stand 29.07.2020).

⁸⁷ Fink, Künstliche Intelligenz 113.

⁸⁸ Rüdiger, talent::digital - Eine Plattform zur Erfassung des digitalen Mindset, in Stulle (Hrsg), Digitalisierung der Management-Diagnostik (2020) 247 (248).

und analysiert. Die Ergebnisse werden als „Persönlicher Digital Index“ ausgewiesen, welcher dabei helfen soll, die digitale Kompetenz zielgerichtet und nachhaltig zu steigern.⁸⁹

Talent::digital stellt ein flexibles Platform-as-a-Service Angebot dar, welches neben abstrakten Test-Applikationen auch sachbezogenen Inhalt sowie bei Bedarf auch unternehmenseigene Informationen zu den verschiedenen Themenfeldern anbietet. Auf diese Weise erhalten Unternehmen eine komplettete und stets aktualisierbare Plattform für die digitale Innovation ihres Betriebes.⁹⁰

KI erweist sich jedoch nicht nur als Instrument zur Steigerung der Mitarbeiterleistung, sondern auch als ein Werkzeug zur Leistungsbewertung, auf welche im Folgenden näher eingegangen wird.

D. Leistungsmanagement

Leistungsmanagement stellt eine der Kernfunktionen des HR-Managements dar. Es bezeichnet die anhand der Ziele und Konzepte eines Unternehmens orientierte Leistungsbewertung von Mitarbeitern. Zusätzlich werden auch Maßnahmen hinzugerechnet, welche darauf abzielen, Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven für Mitarbeiter im Unternehmen zu finden. Leistungsmanagement gilt seit jeher als integraler Bestandteil des Personalmanagements und spielt vor allem auch in der jährlichen Leistungsbeurteilung in Form von Mitarbeitergesprächen und bei der Vergütungsgestaltung eine zentrale Rolle.⁹¹

Leistungsmanagement kann dabei in drei Phasen unterteilt werden:

1. Ziele definieren und beschließen
2. Arbeitsleistung erfassen und bewerten
3. Vergütungsmodelle berechnen⁹²

In allen drei Phasen werden Evaluierungen häufiger, Feedback-Schleifen engmaschiger, Ziele flexibler und Incentivierungen genauer an die Mitar-

89 Rüdiger in Stulle 247 (253).

90 Rüdiger in Stulle 247 (248).

91 Chudzikowski/Covarrubias Venegas, Performance Management auf den Kopf gestellt oder neu gedacht? ARD 2016, 3.

92 Fink, Künstliche Intelligenz 126.

beiter angepasst. Dies hat zur Folge, dass die Komplexität zunimmt und der mögliche Einsatzbereich für KI-Systeme größer wird.⁹³

I. Workplace Analytics

Ein repräsentatives Modell für die Verwendung von KI zur Leistungsbewertung ist die Technologie *Workplace Analytics*. Im Rahmen von *Workplace Analytics* spielen nicht Personal- (wie etwa Kompetenzen oder persönliche Eigenschaften), sondern Verhaltensdaten eine zentrale Rolle. Bei *Workplace Analytics* wird auf abgehaltene Besprechungen, Emailverläufe und Bewegungsabläufe geachtet. Aus KI-basierter Datenanalyse lassen sich Rückschlüsse auf den Prozess des Zusammenarbeitens in der täglichen Arbeit ziehen und durch Korrelation mit Faktoren wie getätigten Verkäufen, abgearbeiteten Beschwerden oder Teamarbeit Analysen für das Leistungsmanagement anfertigen. Durch die gesammelten Daten sollen Interaktionen der Mitarbeiter im Arbeitsalltag gemessen werden.⁹⁴ Anbieter wie Microsoft machen sodann damit Werbung, dass sie Arbeitgebern Hinweise auf Arbeitsmuster oder Burn-out-Gefahren ihrer Mitarbeiter geben und die Belegschaft zu einer effizienteren und gleichmäßigeren Arbeitsweise begleiten können.⁹⁵

Diese Verhaltensdaten lassen sich im Zuge von *Workplace Analytics* unter anderem durch folgende zwei Ressourcen gewinnen: *Sociometric Badges* und *Microsoft Viva*.⁹⁶ Bei *Sociometric Badges* handelt es sich um kleine Geräte, welche Mitarbeiter am eigenen Körper mitführen und durch diverse Sensoren (GPS, Bluetooth oder Sprachaufnahme) feststellen können, welcher Mitarbeiter mit wem, wo und wann Kontakt hat.⁹⁷ Mit Hilfe von *Sociometric Badges* ist es möglich, Verhaltensdaten am Arbeitsplatz in diversen Arbeitssituationen anonymisiert zu messen. Dabei können etwa körperliche Aktionen (Sitzen, Gehen oder Stehen), Spracheigenschaften (leises oder lautes Reden) und zwischenmenschliche Interaktionen (ausge-

93 Fink, Künstliche Intelligenz 126.

94 Gartner, Smart HRM 117.

95 Microsoft, microsoft.com/de-de/microsoft-viva/insights?market=de (abgerufen 31.12.2024).

96 Gartner, Smart HRM 117.

97 Ito-Masui/Kawamoto/Esumi/Imai/Shimaoka, Sociometric wearable devices for studying human behavior in corporate and healthcare workplaces, *BioTechniques* 2021, 392 (393).

wertet durch die Entfernung von verschiedenen Badges) erfasst werden.⁹⁸ Abbildung 10 dient der Veranschaulichung der möglichen Messungen von Interaktionen durch *Sociometric Badges*. Die roten Kästchen sollen dabei die Symbole für die Badges repräsentieren.

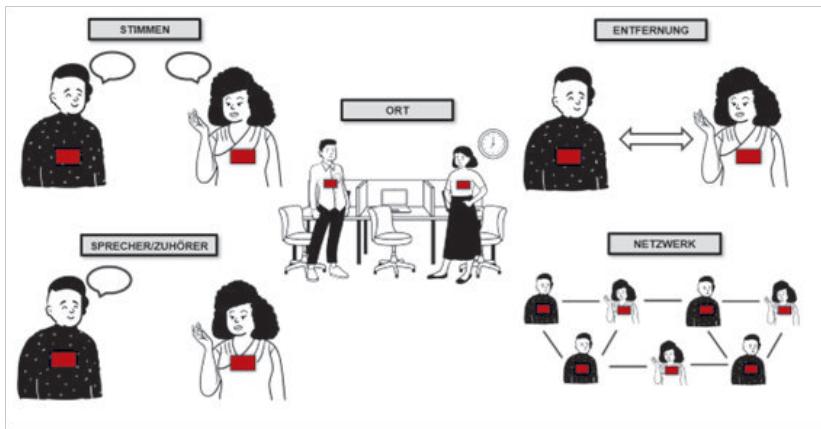


Abbildung 10: *Sociometric Badges*

(eigene Darstellung in Anlehnung an Ito-Masui/Kawamoto/Esumi/Imai/Shimaoka BioTechniques 2021, 392)

Mittels der gesammelten Daten ist es beispielsweise möglich festzustellen, an welchen Standorten innerhalb des Arbeitsumfelds Mitarbeiter in regelmäßiger und intensiver Weise miteinander in Interaktion treten. Dadurch kann die Arbeitsumgebung so konzipiert werden, dass ein informeller Austausch gestärkt wird.⁹⁹ Weiters kann anhand der Auswertung der ermittelten leistungsrelevanten Daten, wie dem beruflichen Netzwerk, der verbrachten Zeit in Besprechungen, der Stillarbeitszeit oder Frequenz von Kundenbesuchen, die Arbeitseffizienz signifikant gesteigert werden.¹⁰⁰

Im Jahr 2021 hat das Unternehmen Microsoft das Produkt *Microsoft Viva* auf den Markt gebracht, um die „*employee experience*“ zu transfor-

98 Gärtner, Smart HRM 123.

99 Pentland, The New Science of Building Great Teams, Harvard Business Review 2012, 60.

100 Fink, Künstliche Intelligenz 137.

mieren.¹⁰¹ Eine der in *Microsoft Viva* enthaltenen Anwendungen ist *Viva Insights*. Es soll zum Schutz der Mitarbeiter eingesetzt werden, indem unter anderem Arbeitnehmerdaten von LinkedIn, Glint, Zoom, Workday oder SAP ausgewertet werden.¹⁰² Laut eigenen Angaben von Microsoft ist *Viva Insights* nicht dafür bestimmt, ein Profiling oder die Überwachung von Mitarbeitern zu ermöglichen. Auch sollen Mitarbeiter keine neuen personenbezogenen Informationen über ihre Kollegen durch die Verwendung dieses Tools erhalten. Vielmehr soll *Viva Insights* dafür genutzt werden durch datengesteuerte Erkenntnisse die Produktivität zu steigern, mögliche Burnout-Risiken frühzeitig zu erkennen, Führungskräften aufzeigen, durch welche Maßnahmen die Arbeitskultur verbessert werden kann, und allgemein das Wohlbefinden im Job zu stärken.¹⁰³

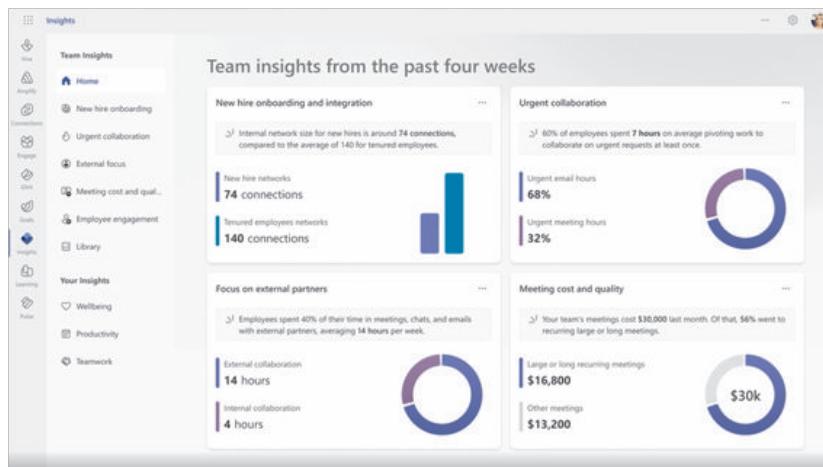


Abbildung 11: Microsoft Viva

(Microsoft, microsoft.com/de-de/microsoft-viva/insights?market=de (abgefragt 31.12.2024))

101 *Jorie Foss, Ignite 2024: New innovation for the AI-powered workforce*, techcommunity.microsoft.com/blog/microsoftvivablog/ignite-2024-new-innovation-for-the-ai-powered-workforce/4303391 (Stand 19.11.2024).

102 *Fink, Künstliche Intelligenz* 133.

103 *Microsoft, Einführung in Microsoft Viva Insights*, learn.microsoft.com/de-de/viva/insights/introduction (Stand 15.10.2024).

II. Optimierung von Vergütungsmodellen

KI-Systeme können im Bereich des Leistungsmanagements auch dazu beitragen, Vergütungsmodelle zu verbessern. Dabei werden die einzelnen Stellenprofile in einem Unternehmen analysiert und die daran gebundene Verantwortung und Auswirkung auf die Unternehmens-Performance festgestellt. Mit Hilfe von KI können auf diese Weise personalisierte Vergütungsmodelle entwickelt werden, welche auf die jeweiligen Mitarbeiter zugeschnitten sind. Es gilt zu berücksichtigen, dass nicht jeder Mitarbeiter einen jährlichen Bonus oder eine Gewinnbeteiligung anstrebt, sondern die Wünsche gänzlich verschieden sind und von mehr Urlaub, über den Firmenkindergarten bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen reichen.¹⁰⁴ Speziell in größeren Unternehmen, in welchen sich die Mitarbeitervergütung aus diversen Bausteinen (z.B. Grundgehalt, Bonus, Dienstwagen) zusammensetzt, ist es essenziell festzustellen, welche Vergütungsbestandteile die größte Wirkung auf die Motivation und die Leistung der einzelnen Mitarbeiter ausüben. Künstliche neuronale Netze können dabei unterstützen, Muster in den Auswirkungen von einzelnen Vergütungsbausteinen auf die Motivation und Leistung festzustellen.¹⁰⁵

KI kann jedoch nicht allein für die Anwerbung neuer Mitarbeiter sowie deren Weiterentwicklung und Leistungsbeurteilung eingesetzt werden, sondern auch im Zusammenhang mit Personalwechsel und Nachfolge. Folglich widmet sich der nachfolgende Punkt dieser Arbeit diesem Aspekt der HR-Wertschöpfungskette.

E. Personalwechsel und Nachfolge

In Zeiten der abnehmenden Verfügbarkeit von Fachkräften und wirtschaftlicher Unsicherheiten gewinnen Themen wie Personalbindung und -wechsel für das HR-Management immer mehr an Bedeutung. KI kann dabei unterstützen, frühzeitig zu erkennen, wenn bestimmte Mitarbeiter einen Wechselgedanken hegen und das HR-Management darauf aufmerksam machen, mit diesen Talenten (frühzeitig) Kontakt aufzunehmen.¹⁰⁶

104 *Fink*, Künstliche Intelligenz 132.

105 *Gärtner*, Smart HRM 111.

106 *Fink*, Künstliche Intelligenz 159.

I. Kündigungs wahrscheinlichkeit und Wechselbereitschaft

Die Frage nach der Identifikation von Mitarbeitern, die abwanderungsgefährdet sind und daher möglicherweise ihre Beschäftigung beenden könnten, bleibt stets eine zentrales Anliegen im Bereich des HR-Managements.¹⁰⁷ Aus Sicht des Arbeitgebers ist man ständig darum bemüht zu erfahren, ob leistungsfähige und effiziente Mitarbeiter wechselgefährdet sind, oder inwieweit leistungsschwächere Mitarbeiter allenfalls mit einem möglichst geringen Ressourcenaufwand abgebaut werden können.¹⁰⁸ Obwohl bereits zahlreiche Forschungsergebnisse zu Kriterien, welche eine Kündigung beeinflussen können, vorliegen, stellt es sich noch immer als äußerst schwierig dar, deren Wahrscheinlichkeit genau vorherzusagen. Der Grund dafür liegt in einer zu großen Zahl potenzieller Faktoren, welche für eine Kündigung ausschlaggebend sein können. Dies wären etwa Alter, Entgelt, Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, Geschlecht, Bildung oder familiäre Verhältnisse.¹⁰⁹

Dem HR-Management unter die Arme greifen können hier KI-basierte Vorhersagen von Austrittswahrscheinlichkeiten.¹¹⁰ Eine dieser Möglichkeiten stellt die cloudbasierte Anwendung für Personalplanung und -analyse, *Visier*, dar.¹¹¹ Mit Hilfe von Algorithmen stellt *Visier* fest, welche Faktoren sich in welchem Verhältnis auf eine Kündigungs wahrscheinlichkeit auswirken. Dabei werden etwa der Standort des Unternehmens, das Alter der Mitarbeiter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Aufstiegsmöglichkeiten, die Vergütung oder die Work-Life-Balance betrachtet. *Visier* liefert dann eine Analyse dahingehend, welche Kriterien Austrittswahrscheinlichkeiten stärker und welche diese schwächer beeinflussen.¹¹²

Sollten sich Führungskräfte dazu entscheiden, derartige Tools im HR-Management einzusetzen, darf das Risiko der Fehlinterpretation nicht vernachlässigt werden. Dabei stellt sich gezwungenermaßen die Frage, welche

¹⁰⁷ Cappelli/Tambe/Yakubovich, Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward, California Management Review 2019, 19.

¹⁰⁸ Gärtner, Smart HRM 160.

¹⁰⁹ Holtom/Lee/Mitchell/Eberly, Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future, The Academy of Management Annals 2008, 231.

¹¹⁰ Fink, Künstliche Intelligenz 159.

¹¹¹ Visier, visier.com/company/ (abgefragt 06.01.2025).

¹¹² Cook, How To Reduce Employee Turnover with Workforce Analytics, visier.com/blog/reduce-employee-turnover-with-workforce-analytics/ (abgefragt 06.01.2025).

Folgen es hat, wenn das Tool eine hohe Kündigungswahrscheinlichkeit für einen Mitarbeiter berechnet, welcher eigentlich keine Kündigungsabsicht hat, aber aufgrund der Analyse durch HR als solcher qualifiziert wird. Auch könnte die Weitergabe solcher Informationen an Vorgesetzte dazu führen, dass diese ihr Verhalten gegenüber den betroffenen Personen ändern oder Mitarbeiter ungerechtfertigterweise nicht mehr für Bonuszahlungen oder bei Beförderungen berücksichtigt werden. Bei der Verwendung solcher Systeme ist daher hohe Sensibilität und Achtsamkeit gefragt.¹¹³

II. Nachfolgeplanung

Die Nachfolgeplanung basiert auf der Prognose von Kündigungswahrscheinlichkeiten, bei welcher die Fluktuationsvorhersage als Information herangezogen wird. In zahlreichen Unternehmen wird Nachfolgeplanung nur spärlich betrieben oder der Fokus nur auf gezielte Schlüsselpositionen gelegt. KI-Tools können dabei unterstützen, die Datenbasis für die Nachfolgeplanung zu vergrößern und die Ergebnisse der Datenauswertungen mit den anderen Abschnitten der HR-Wertschöpfungskette zu kombinieren.¹¹⁴ Aus diesem Grund macht es durchaus Sinn, die Nachfolgeplanung nicht als singuläre Maßnahme zu betrachten, sondern in die Personalplanung, -entwicklung und das Leistungsmanagement einzubinden.¹¹⁵

Für gewöhnlich sind Nachfolgeplanungsfunktionen in den Anwendungen der großen Softwarelösungen, wie etwa *Workday* oder *Oracle*, integriert. Dennoch besteht auch die Möglichkeit, mögliche Kandidaten für eine Nachfolge in einem eigenen System zu verwalten, um diese miteinander zu verknüpfen oder ihnen offene Positionen zu präsentieren.¹¹⁶ Eine dieser Möglichkeiten stellt die Software *eightfold.ai* dar. Die Talent-Intelligence-Plattform von *eightfold.ai* erstellt mit Hilfe von KI eine „Nachfolgeempfehlung“ für jede einzelne Position in einem Unternehmen, indem sie eine Liste von Mitarbeitern anfertigt, welche aufgrund ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen am ehesten dazu im Stande sind, die Position zu übernehmen, sollte diese vakant werden. Die Personalverantwortlichen sollen

113 *Fink*, Künstliche Intelligenz 164.

114 *Gärtner*, Smart HRM. 172.

115 *Hoeffler/Konuwsky/Müller/Niendorf/Pfälzgraf*, Personalwirtschaftliches Reporting mit SAP Netweaver und Business Objects, in *Piazza* (Hrsg), Human Resource Intelligence und Analytics (2015) 187 (201).

116 *Fink*, Künstliche Intelligenz 165.

dadurch im Rahmen des Talentmanagements zügig geeignete Talente im eigenen Unternehmen für offene Positionen und Projekte identifizieren können.¹¹⁷



Abbildung 12: *eightfold.ai*

([eightfold.ai, eightfold.ai/products/talent-management/](https://www.eightfold.ai/products/talent-management/) (abgefragt 19.01.2025))

Durch die Präsentation von *eightfold.ai* schließt sich der Beschäftigungslebenszyklus und die Arbeit ist am Ende der HR-Wertschöpfungskette angelangt. Die folgenden Kapitel – somit der zweite Teil dieser Arbeit – widmen sich den rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI im HR-Management.

117 [eightfold.ai, eightfold.ai/products/talent-management/](https://www.eightfold.ai/products/talent-management/) (abgefragt 19.01.2025).

§ 3 Rechtliche Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI

Die Ausführungen unter § 2 haben gezeigt, dass KI das Potenzial birgt, die Effizienz und Handlungsschnelligkeit von Personalabteilungen zu optimieren sowie Ressourcen effizienter einzusetzen. In dieser Hinsicht sollte das HR-Management, unabhängig von der Unternehmensgröße und -struktur, diese Systeme einsetzen und die Gelegenheit ergreifen, das Personalmanagement zukunftsfähig zu gestalten. Zugleich ist es jedoch unabdingbar den folgenden Aspekten Berücksichtigung zu schenken. Die Implementierung von KI-Anwendungen kann potenziell zu materiellen und immateriellen Schäden führen, KI-Tools können diskriminierend agieren, Belegschaftsvertretungen kann bei der Verwendung dieser Systeme ein Informations- und Mitspracherecht zukommen, und beim Training und Einsatz von KI-Systemen kann es zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten kommen. Folgende Abbildung soll dies veranschaulichen.

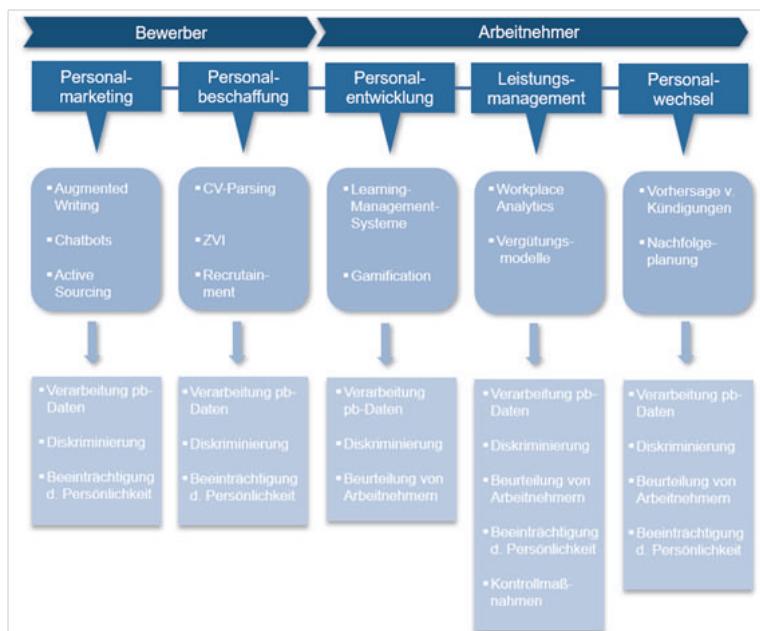


Abbildung 13: Rechtliche Auswirkungen des Einsatzes von KI
(eigene Darstellung)

Der zweite Teil dieser Arbeit widmet sich daher zunächst einer Untersuchung jener einschlägigen nationalen Gesetze, welche auf den Einsatz von KI im HR-Management einen Einfluss haben und denen daher besondere Beachtung geschenkt werden muss. Hierbei liegt der Fokus ausschließlich auf den rechtlichen Rahmenbedingungen im Kontext des Arbeitsverhältnisses, wobei diese aus der Perspektive der Betreiber beleuchtet werden. Dabei differenziert die Arbeit aber nicht, ob die Letztentscheidung für den Einsatz eines KI-Systems direkt durch den Arbeitgeber, den HR-Verantwortlichen oder einen Mitarbeiter getroffen wurde, wer die Aufsicht über diese Systeme hat, und wer sie schlussendlich bedient. Aus Zweckmäßigkeitsgründen wird im Rahmen dieser Arbeit davon ausgegangen, dass sämtliche Handlungen dieser Personen stets dem Arbeitgeber zugerechnet werden und er daher der mögliche Haftungsadressat, Ansprechpartner, Verantwortliche und somit Betreiber ist. In diesem Zusammenhang wird jedoch darauf hingewiesen, dass in der Praxis nicht jedes (Fehl-)verhalten eines Arbeitnehmers dem Arbeitgeber automatisch zugerechnet wird.¹¹⁸

A. Haftung für den Einsatz von KI-Systemen

Zum Zwecke der Aufklärung der Betreiber bezüglich der potenziellen rechtlichen Folgen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Systemen, werden zunächst die haftungsrechtlichen Aspekte erörtert. Innerhalb dieses Kontexts wird insbesondere die Fragestellung behandelt, unter welchen Kriterien den Betreibern fehlerhafte Entscheidungen von KI-Systemen zugerechnet werden können.

Dabei wird in einem ersten Schritt ein Blick auf das klassische Zivilrecht geworfen, da dieses innerhalb des staatlichen Rechtsgefüges die wesentliche Möglichkeit zur Verhaltenssteuerung darstellt und damit einen zentralen Part in der Schadensprävention spielt. Überdies stellt das Zivilrecht jedoch auch die Vorschriften für den Schadensausgleich zur Verfügung und trägt somit unmittelbar zum Rechtsfrieden bei.¹¹⁹

Der Mehrwert von KI im Vergleich zu herkömmlichen Systemen besteht darin, dass diese eigenständig agieren und somit auch auf unerwartete und nicht vorhersehbare Situationen entsprechend reagieren können. Dieser

118 OGH 03.09.2010, 9 Ob A 141/09i.

119 *Ifsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen beim Einsatz künstlicher Intelligenz. Zivilrecht, Strafrecht, Datenschutzrecht (2020) 19.

Vorteil bringt jedoch im Sinne des Zivilrechts hinsichtlich der Kausalität, der Vorhersehbarkeit eines Fehlverhaltens und des Verschuldens zahlreiche Problemstellungen mit sich.¹²⁰

Im zivilen Schadenersatzrecht wird grundsätzlich zwischen der Verletzung vertraglicher Pflichten (Haupt- und Nebenleistungspflichten sowie Schutz- und Sorgfaltspflichten) und der Übertretung von Pflichten, welche nicht aus einem Vertragsverhältnis resultieren, differenziert. Damit werden grundsätzlich Pflichten angesprochen, welche in Bezug zu jedermann bestehen, also deliktische Pflichten.¹²¹

Die Konsequenzen fehlerhafter Entscheidungen von KI-Systemen im HR-Management können dabei sowohl die zukünftige als auch die bestehende Belegschaft eines Unternehmens treffen. Da in beiden Fällen eine (vor-)vertragliche Beziehung zum Arbeitgeber besteht, wird innerhalb des nationalen Rechtsgefüges ausschließlich ein Blick auf den vertraglichen Schadenersatz geworfen.

I. Vertraglicher Schadenersatz

Im vertraglichen Bereich sind die Kriterien für die Ersatzfähigkeit eines Schadens (i) ein Verstoß gegen vertragliche Pflichten, wodurch (ii) die Rechtswidrigkeit indiziert wird, (iii) die Kausalität, also die Relation zwischen Ursache und Wirkung des Schadenseintritts, sowie (iv) das Verschulden des Schädigers. Der große Vorteil des vertraglichen Schadenersatzes für den Geschädigten ist die sogenannte „Beweislastumkehr“. Der Schädiger muss in diesem Fall selbst beweisen, dass ihn kein Verschulden an der schädigenden Handlung trifft.¹²²

Ein Verstoß von vertraglichen Pflichten ist stets dann gegeben, wenn eine Vertragspartei den vertraglichen Haupt- oder Nebenleistungspflichten zuwiderhandelt.¹²³ Aus dem Arbeitsvertrag können als Hauptleistungspflichten der Austausch von Arbeitsleistung und Entgelt abgeleitet werden. Aufgrund der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers spielen jedoch auch Schutz- und Sorgfaltspflichten, wie etwa die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, eine zentrale Rolle.¹²⁴

120 *Ifsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 19.

121 *Kodek in Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1.03} § 1294 Rz 13 (Stand 1.1.2018, rdb.at).

122 *Ifsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 28.

123 *Ifsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 28.

124 *Mosler in Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 18 AngG Rz 1 (Stand 1.1.2018, rdb.at).

Schutz- und Sorgfaltspflichten bestehen aber nicht nur gegenüber den Arbeitnehmern, sondern auch im Verhältnis zu Bewerbern aus dem Schuldverhältnis *in contrahendo*. Es kann also bereits an diesem Abschnitt der HR-Wertschöpfungskette aus dem Titel des vorvertraglichen Schadenersatzes zu einer Haftung des Arbeitgebers kommen, wenn dieser die vorvertraglichen Schutz- und Aufklärungspflichten schuldhaft verletzt.¹²⁵ Ob zu diesen Schutz- und Aufklärungspflichten auch bereits im vorvertraglichen Stadium die Fürsorgepflicht zählt, ist nicht endgültig geklärt.¹²⁶ So lehnt der OGH einerseits das Bestehen einer Fürsorgepflicht etwa ab, wenn noch kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde¹²⁷, bekräftigt aber andererseits wiederum die Existenz von verstärkt ausgeprägten Schutz-, Sorgfalt- und Aufklärungspflichten auch im vorvertraglichen Stadium, da den Arbeitgeber bereits hier die Verpflichtung der speziellen Obsorge des Arbeitnehmers treffen würde.¹²⁸ Ungeachtet der Tatsache, ob der Rechtsgrund für die vorvertraglichen Schutz- und Sorgfaltspflichten nun in der Fürsorgepflicht oder im allgemeinen Zivilrecht gesucht wird, deren Bestand kann nicht bestritten werden.¹²⁹

Die Fürsorgepflicht ist sowohl in § 1157 ABGB als auch in § 18 AngG¹³⁰ gesetzlich verankert. Bereits in den Materialien dazu hat der Gesetzgeber angemerkt, dass eine Missachtung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber eine Arbeitsvertragsverletzung darstellt und dies unter anderem die Beweislastumkehr des § 1298 ABGB zur Folge hat.¹³¹ Zwar ist der Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers der wesentliche Aspekt der Fürsorgepflicht.¹³² Unter den Schutzbereich der Fürsorgepflicht fallen aber auch die Persönlichkeitsrechte in ihren verschiedenen Ausgestaltungen.¹³³ Zu den Persönlichkeitsrechten zählen etwa Sittlichkeit, Intimsphäre, Privatleben, Recht auf Beschäftigung oder Gleichbehandlung.¹³⁴ Die Persönlichkeitsrechte bewahren den Arbeitnehmer aber auch vor einer übermäßigen

125 Egermann, Die Anbahnung des Arbeitsvertrages, in Gruber-Risak/Mazahl (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (2022) Rz 10.

126 Marhold in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 18 Rz 21 (Stand 1.6.2012, rdb.at).

127 OGH 21.02.1984, 4 Ob 13/84.

128 OGH 05.06.2008, 9 Ob 18/08z.

129 Marhold in Marhold/Burgstaller/Preyer, AngG § 18 Rz 21.

130 Angestelltengesetz BGBl 1921/292.

131 Resch, Vertragliche und nachvertragliche Schutzpflichten/Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, JAS 2021, 49 (50).

132 Mosler in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 18 AngG Rz 15.

133 Löschnigg, Fürsorgepflicht, ÖGB Verlag 2017 Rz 6/308.

134 OLG Wien 25.6.1993, 33 Ra 52/93.

Überwachung und Kontrolle durch den Arbeitgeber.¹³⁵ Der Schutzbereich geht jedoch darüber hinaus und wird auch anhand grundrechtlicher Wertungen, wie beispielsweise dem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens gem Art 8 EMRK, definiert.¹³⁶

Dass durch die in § 2 dieser Arbeit beschriebenen Tools eine Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte denkbar ist, zeigt bereits das Beispiel der *Sociometric Badges*. Dabei werden mit kleinen vernetzten Geräten die Interaktionen von Mitarbeitern und deren Aktivitätsniveau durch die Erfassung von körperlichen Bewegungen und Messung der Sprachmerkmale festgestellt.¹³⁷ Durch diese Messung von Interaktionen und Kommunikation können die Persönlichkeitsmerkmale in mehrfacher Weise beeinträchtigt werden. So kann es nicht nur zu einer übermäßigen Überwachung und Kontrolle durch den Arbeitgeber kommen, es kann etwa auch in das Grundrecht auf Achtung des Privat- und Familienlebens gem Art 8 EMRK eingegriffen werden. Art 8 EMRK schützt zwar primär die Verfügung eines Menschen über seinen eigenen Körper, sein Sexualverhalten und seine körperlichen und geistigen Befindlichkeiten, es ist davon aber auch das private Verhalten am Arbeitsplatz geschützt.¹³⁸ Werden somit durch die Badges auch körperliche Bewegungen und Sprachmerkmale etwa während der Ruhepause und somit der „privaten“ Zeit des Arbeitnehmers gemessen, kann dies eine Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte darstellen.

Es ist in weiterer Folge eine Abwägung der Interessen des Arbeitgebers an der Durchführung dieser Maßnahme und dem Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seiner Persönlichkeit durchzuführen. Überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers, würde eine Fürsorgepflichtverletzung vorliegen.¹³⁹

Der Arbeitgeber haftet jedoch für eine Verletzung der Fürsorgepflicht nur bei Verschulden.¹⁴⁰ Ein Verschulden ist gegeben, wenn das Verhalten der schädigenden Person auch persönlich vorgeworfen werden kann. Dabei wird hinsichtlich des Grades des Verschuldens zwischen leichter Fahrlässigkeit, grober Fahrlässigkeit und Vorsatz unterschieden.¹⁴¹

135 *Felten in Rummel/Lukas/Geroldinger*, ABGB⁴ § 1157 Rz 40 (Stand 1.8.2022, rdb.at).

136 *Felten in Rummel/Lukas/Geroldinger*, ABGB⁴ § 1157 Rz 38.

137 *Gärtner*, Smart HRM 123.

138 *Berka*, Verfassungsrecht. Grundzüge des österreichischen Verfassungsrechts für das juristische Studium⁵ (2014) 1392.

139 *Marhold in Marhold/Burgstaller/Preyer*, AngG¹ § 18 Rz 19.

140 OLG Wien 8 Ra 100/95 ARD 1995/4699.

141 *Ifsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 29.

Im Rahmen der Fahrlässigkeit muss neben der objektiven Sorgfaltswidrigkeit die subjektive Vorwerfbarkeit des Verhaltens gegeben sein. Fahrlässigkeit ist also gegeben, wenn aufgrund von subjektiven Gründen die objektiv gebotene Sorgfalt nicht beachtet wurde. Die objektive Sorgfalt kann jedoch subjektiv nur beachtet werden, wenn dem vermeintlichen Schädiger die potenzielle Gefahr des möglichen Schadeneintritts zum Zeitpunkt der letzten Handlungsmöglichkeit auch bewusst gewesen ist.¹⁴² Ein Verschulden liegt somit nur bei einer normativen Vorhersehbarkeit des schadensbegründenden Geschehensablaufs vor.¹⁴³ Der Betreiber des KI-Systems müsste demnach die Möglichkeit haben, den Konnex zwischen der Gefahrenquelle und dem eingetretenen Schaden vorherzusehen sowie die Chance haben, rechtzeitig eingreifen zu können.¹⁴⁴ Aufgrund der Eigenständigkeit und Komplexität von KI-Entscheidungsprozessen ist es jedoch äußerst schwierig, wenn nicht sogar unmöglich, als außenstehende Person KI-generierte Entscheidungswege und endgültige Ergebnisse vorherzusehen und somit rechtzeitig handeln zu können.¹⁴⁵ Selbst für Anbieter von KI-Systemen ist teilweise ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr nachvollziehbar, wie diese Systeme zu bestimmten Schlussfolgerungen gelangen.¹⁴⁶ Im Hinblick auf KI-Systeme ergibt sich somit zwischen dem Zeitpunkt des Entstehens der Gefahr und ihrem Erkennen eine besondere Zurechnungsproblematik. Diese Problematik wird umso gravierender, je intelligenter eine Anwendung agiert, da in diesen Fällen der Wissensstand der Betreiber hinsichtlich der nächsten Handlungsschritte dementsprechend niedriger ausfällt.¹⁴⁷

Umgelegt auf die Verwendung von KI-Systemen im HR-Management bedeutet dies, dass dem Betreiber die potenzielle Gefahr des Schadeneintritts zu jenem Zeitpunkt, als er noch die Möglichkeit hatte, eine letzte Handlung zu setzen, bewusst gewesen sein müsste. Es müsste ihm die Möglichkeit offen gestanden haben, den Zusammenhang zwischen der durch das KI-System ausgehenden Gefahr und dem beim Betroffenen eingetretenem Schaden vorherzusehen und er müsste zusätzlich die Möglichkeit haben, rechtzeitig entsprechend zu reagieren.¹⁴⁸ Die Erkennung dieses Zusammen-

142 *İfsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 29.

143 *Omlor*, Methodik 4.0 für ein KI-Deliktsrecht, InTeR 2020, 221 (222).

144 *İfsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 29.

145 *Omlor*, InTeR 2020, 221 (222).

146 *Herda*, Artificial Intelligence und Immaterialgüterrecht, wbl 2019, 305.

147 *İfsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 29.

148 *İfsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 29.

hanges wird im Falle von *Sociometric Badges* kein Problem darstellen, da dem Betreiber bei entsprechender Ausgestaltung der Badges bewusst sein dürfte, dass diese in die Persönlichkeitsrechte eingreifen können. Die Erkennbarkeit der Gefahr wird jedoch nicht bei sämtlichen KI-Systemen so offensichtlich sein.

Diese komplexe Frage der Zurechnungsproblematik könnte entfallen, wenn die Regeln der Erfüllungsgehilfenhaftung nach § 1313a ABGB analog auch auf den Einsatz technischer Hilfsmittel, wie etwa KI-Systeme, zur Anwendung kommen würden.¹⁴⁹ § 1313a ABGB normiert die Haftung des Schuldners für einen eingetretenen Schaden durch eine herangezogene Hilfsperson zur Erfüllung seiner Aufgaben, unabhängig davon, ob den Schuldner ein eigenes Verschulden an dem eingetretenen Schaden trifft.¹⁵⁰ Ziel des § 1313a ABGB ist die Ausdehnung der schadenersatzrechtlichen Verantwortung des Geschäftsherrn aufgrund der Erweiterung des eigenen Aktionsradius durch eine Delegierung von Aufgaben und der dadurch bedingten Förderung eigener Interessen.¹⁵¹

Da der Wortlaut des § 1313a ABGB von einer natürlichen Person spricht, kommt eine unmittelbare Anwendung auf technische Hilfsmittel nicht in Frage. Für eine analoge Anwendung muss eine planwidrige gesetzliche Lücke vorliegen sowie die Gleichwertigkeit des geregelten und ungeregelten Sachverhalts gegeben sein.¹⁵² Das Vorliegen einer Lücke könnte durch den Umstand begründet werden, dass der historische Gesetzgeber den Einsatz von intelligenten Systemen im Dienstleistungssektor bestimmt nicht vorhersehen und dadurch auf keinen Fall berücksichtigen konnte.¹⁵³ Gegen die Gleichwertigkeit und somit gegen einen Analogieschluss spricht jedoch, dass ein intelligentes System im Gegensatz zu einem Menschen nicht schuldfähig sein kann.¹⁵⁴ Obwohl dagegen eingewendet werden könnte, dass § 1313a ABGB auch bei einer menschlichen Hilfsperson für eine Haftungszurechnung keine Verschuldensfähigkeit verlangt, würde eine analoge Anwendung zu einer Art Erfolgschaftung für die Verwendung von intelligenten Systemen führen, da ein Verschulden nicht nachweisbar ist. Der

149 *Ifsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 31.

150 Schacherreiter in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1,09} § 1313a Rz 1 (Stand 1.1.2023, rdb.at).

151 OGH 10.02.2004, 1 Ob 265/03g.

152 *Ifsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 31.

153 *Koziol*, Die Haftung der Banken bei Versagen technischer Hilfsmittel, ÖBA 1987, 7.

154 *Kronthaler*, Analog Anwendung von § 1313a ABGB auf "technische Hilfsmittel"? ÖJZ 2019, 945 (947).

Zweck von Analogie ist jedoch stets den Anwendungsbereich einer Norm auf gleichartige Fälle auszudehnen, nicht aber eine Verschuldenshaftung für Szenarien zu konstruieren, in welchen ein Verschulden nicht nachweisbar ist.¹⁵⁵

Die Befürworter einer verschuldensunabhängigen Haftung der Betreiber für intelligente Systeme auf Basis einer Analogie zu § 1313a ABGB rechtfer- tigen diese Ansicht vorrangig mit einem rechtsökonomischen Gedanken: Aufgrund des Umstandes, dass sich der Geschäftsherr dazu entschließt, die Erfüllungshandlung nicht selbst zu tätigen, sondern sich dafür eines Hilfsmittels zu bedienen, soll er auch die Kosten für diesen Entschluss tragen. Dabei spielt es keine Rolle, ob er auf ein menschliches oder technisches Hilfsmittel zurückgreift.¹⁵⁶

Dem Autor ist bis dato keine höchstgerichtliche Rechtsprechung hin- sichtlich der möglichen Anrechnung von intelligenten Systemen als Erfüllungsgehilfen bekannt.¹⁵⁷ Es kann somit nicht abschließend beurteilt wer- den, zu welcher Rechtsansicht angerufene Gerichte im Zweifelsfall gelangen würden. Da eine Analogie zu § 1313a ABGB jedoch nicht ausgeschlossen werden kann, sind Betreiber von KI-Systemen gut beraten, über deren technische Abläufe so gut wie möglich Bescheid zu wissen, denn durch die Vermutung des Verschuldens werden diese dazu aufgefordert, Maßnahmen zur Verhinderung eines möglicherweise eintretenden Schadens zu treffen.¹⁵⁸

Trotz dieser Zurechnungsproblematik darf jedoch nicht übersehen wer- den, dass sich diese Fragen ausschließlich in jenen Fällen stellen, in wel- chen kein wie auch immer geartetes Verschulden des Betreibers am verur- sachten Schaden durch das technische Hilfsmittel vorliegt. Sollte nämlich der Schaden etwa durch eine mangelhafte Kontrolle und Wartung des KI-Systems oder durch den Einsatz einer unzulänglichen Software entstan- den sein, sind die herkömmlichen Mittel der Verschuldenshaftung auch im Falle von intelligenten Systemen dazu geeignet, einen Großteil der Fälle technischer Fehlleistungen oder menschlichen Versagens abzudecken.¹⁵⁹

Arbeitnehmer und Bewerber können jedoch nicht nur einen Schaden durch Verletzung der Fürsorgepflicht und somit vertraglicher Pflichten, sondern auch durch diskriminierendes Verhalten erleiden. Darauf wird im folgenden Punkt näher eingegangen.

155 *İfsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 31.

156 *Kronthaler*, ÖJZ 2019, 945 (946).

157 Stand 31.12.2024.

158 *İfsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen 32.

159 *Kronthaler*, ÖJZ 2019, 945 (946).

II. Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot

Der Einsatz von KI soll neben einer Steigerung der Effizienz und einer Schonung von Ressourcen zu mehr Transparenz, Fairness und objektiveren Entscheidungen führen, da die Ergebnisse von Algorithmen „neutral“ und Diskriminierungen ausgeschlossen sein sollen. Aufgrund des Umstandes, dass Menschen und deren subjektive Entscheidungen sowie persönlichen Empfindungen aus dem Entscheidungsprozess herausgenommen werden, soll durch die Verwendung von Algorithmen auch die menschliche Voreingenommenheit beseitigt werden. In der Realität sind diese Neutralität und Unvoreingenommenheit jedoch eine Illusion. Algorithmen basieren zum Teil auf undurchsichtigen und unregulierten Modellen und können Diskriminierung und Vorurteile aus der realen Welt sogar verstärken.¹⁶⁰

Die Diskriminierung kann dabei einerseits einen menschlichen Faktor haben, indem bereits in der Planungs- und Entwicklungsphase Vorurteile, welche zur Ungleichbehandlung bestimmter Menschen führen können, in den Algorithmus einfließen und zu einer fortlaufenden Verfestigung gewisser Diskriminierungsmuster führen. Andererseits spielen auch die Auswahl und Qualität der Trainingsdaten eine zentrale Rolle. Die Diskriminierung könnte durch den Algorithmus wiedergespiegelt und weitergeführt werden, sollten die Daten auf diskriminierenden Verhaltensweisen aufgebauten.¹⁶¹ Überdies kann es auch dann zu einer Diskriminierung kommen, wenn Algorithmen nicht auf Merkmale wie Geschlecht, Rasse oder das Alter abstellen, aber auf vermeintlich neutrale Merkmale, welche tatsächlich in Korrelation mit einem geschützten Merkmal stehen.¹⁶²

So könnte es etwa passieren, dass das unter § 2 A.I. beschriebene Tool *Textio* anstelle der eigentlich gewollten Funktion, Stellenanzeigen auf Diskriminierung und Voreingenommenheit zu untersuchen, aufgrund von Fehlern in der Planungs- und Entwicklungsphase oder eines mangelhaften Trainingsdatensatzes, welcher bereits diskriminierende Merkmale enthält, Textvorschläge auf diskriminierende Art und Weise formuliert. Aber auch die unter § 2 A.II. erwähnten Chatbots könnten diskriminierend agieren. So könnten diese aufgrund von spezifischen Sprachmerkmalen in der Kon-

160 Coelho Moreira in Brameshuber/Brockmann/Marhold/Miranda Boto 185 (189).

161 Tinhofer, Algorithmenbasierte Entscheidungen und Diskriminierung, DRDA 2022, 171 (173).

162 Wildhaber/Lohmann/Kasper, Diskriminierung durch Algorithmen - Überlegungen zum schweizerischen Recht am Beispiel prädiktiver Analytik am Arbeitsplatz, Zeitschrift für Schweizerisches Recht 2019, 459 (467).

versation, welche auf eine gewisse Herkunft oder Rasse hindeuten, das Gespräch abbrechen oder den Bewerber nicht zur nächsten Bewerbungsphase zulassen.

In weiterer Folge stellt sich die Frage, ob Betreiber im Falle von auf KI-Tools zurückzuführenden Diskriminierungen von Betroffenen auch aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG)¹⁶³ oder des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG)¹⁶⁴ zur Haftung herangezogen werden können.¹⁶⁵

Das GlBG verbietet im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis nicht nur Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes, sondern auch aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.¹⁶⁶ Auch das BEinstG sieht ein Verbot der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vor.¹⁶⁷ Die Diskriminierungsverbote der beiden Gesetze reichen dabei von der (Nicht-)Begründung des Arbeitsverhältnisses über Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung, den sonstigen Arbeitsbedingungen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.¹⁶⁸ Die Begründung des Arbeitsverhältnisses muss dabei als zeitlich gedeckter Prozess verstanden werden, welcher nicht nur die finale Entscheidung über den Abschluss des Arbeitsvertrages erfasst, sondern auch das Bewerbungs- und Auswahlverfahren selbst miteinbezieht.¹⁶⁹ Das GlBG und BEinstG sind entlang der HR-Wertschöpfungskette somit auch auf das Personalmarketing und die Personalbeschaffung anwendbar.¹⁷⁰ Dementsprechend können auch diskriminierende Verhaltensweisen durch etwa *Augmented Writing-Tools* oder Chatbots unter die Tatbestände des GlBG und BEinstG subsumiert werden.

Um eine Haftung nach dem GlBG hintanzuhalten, könnten Betreiber etwa die Behauptung aufstellen, dass es sich um eine fehlerhafte Software handelt und diese daher kein Verschulden an der Diskriminierung trifft.¹⁷¹ Dem steht jedoch entgegen, dass ein etwaiges Verschulden des Betreibers

163 Gleichbehandlungsgesetz BGBI I 2004/66.

164 Behinderteneinstellungsgesetz BGBI 1970/22.

165 *Tinhofer*, DRDA 2022, 171 (175).

166 §§ 3, 17 Abs 1 GlBG.

167 § 7b Abs 1 BEinstG.

168 § 17 Abs 1 GlBG; § 7b Abs 1 BEinstG.

169 OGH 23.04.2009, 8 Ob A 11/09i.

170 *Greif/Kullmann*, ZAS 2021, 61 (64).

171 *Tinhofer*, DRDA 2022, 171 (175).

im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht von Relevanz ist. So hat der OGH festgehalten, dass die Haftung des Arbeitgebers im Rahmen des GlBG eine verschuldensabhängige darstellt.¹⁷² Der Einsatz von algorithmenbasierten KI-Systemen im HR-Management entbindet Betreiber somit nicht von ihrer Verpflichtung zur Nichtdiskriminierung.¹⁷³

Aufgrund der mangelnden Transparenz von Algorithmen und der bereits angesprochenen „Blackbox“-Problematik wird die Diskriminierung für betroffene Personen zwar häufig schwer nachweisbar sein, dies vor allem in Bezug auf Personalentscheidungen.¹⁷⁴ Sowohl das GlBG als auch das BEinstG sehen jedoch eine Beweiserleichterung vor, indem es zu einer Reduktion des Beweismaßes kommt.¹⁷⁵ Betroffene Personen müssen das Vorliegen einer Diskriminierung bloß glaubhaft machen. Es reicht demnach eine Bescheinigung der aufgestellten Tatsachen, wobei der beim Gericht zu erlangende Überzeugungsgrad auf eine überwiegende Wahrscheinlichkeit herabgestuft wird.¹⁷⁶ Der Betreiber, der sich eines algorithmischen Entscheidungssystems bedient hat, müsste sodann in weiterer Folge beweisen, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Behandlung verantwortlich war oder diese durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die eingesetzten Mittel zu dessen Erreichung angemessen und erforderlich waren.¹⁷⁷ Angesichts der bereits oben erwähnten Komplexität und Undurchsichtigkeit von KI-Systemen könnte die Erbringung dieses Nachweises jedoch für so manchen Betreiber eine erhebliche Herausforderung darstellen.¹⁷⁸

Soweit ersichtlich liegt in Österreich nach wie vor¹⁷⁹ keine höchstgerichtliche Entscheidung in Bezug auf die Haftung von Arbeitgebern für Diskriminierung durch eingesetzte KI-Systeme vor. Das Arbeitsgericht Bologna hat jedoch in der Rechtssache *FILCAMS v. Deliverro Italia* entschieden, dass die fehlende Nachvollziehbarkeit eines auf einer KI-Entscheidung resultierenden Prozesses, welcher in weiterer Folge in einer Diskriminierung

172 OGH 21.10.1998, 9 Ob A 264/98h.

173 Greif/Kullmann, ZAS 2021, 61 (64).

174 Greif/Kullmann, ZAS 2021, 61 (65).

175 §§ 12 Abs 12, 26 Abs 12 GlBG; § 7p BEinstG.

176 Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG² § 12 Rz 128 (Stand 1.1.2021, rdb.at).

177 Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG² § 12 Rz 133.

178 Dauser, Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt - Was ist zu beachten?
ARD 2023, 3 (4).

179 Stand 31.12.2024.

resultiert hat, zur Haftung desjenigen führt, der sich der KI bedient hat.¹⁸⁰ Hervorzuheben an der Entscheidung des Arbeitsgerichts ist dabei, dass das Gericht die in der KI-Haftungsrichtlinie der Europäischen Kommission verankerte Beweislastumkehr zugunsten des Geschädigten seinem Urteil bereits zugrunde gelegt hat, da der Arbeitgeber aufgrund der fehlenden Nachvollziehbarkeit des KI-generierten Prozesses den Beweis, dass keine Diskriminierung vorlag, nicht erbringen konnte.¹⁸¹

Dieses Urteil mag zwar nicht zwangsläufig zur Folge haben, dass auch österreichische Gerichte in gleichgelagerten Rechtsfällen zu derselben Schlussfolgerung gelangen, es kann jedoch durchaus als wegweisend betrachtet werden. Dies und das Vorliegen der gesetzlich verankerten Beweiserleichterung für Betroffene erhöhen die Gefahr für Betreiber infolge von Diskriminierungen durch KI-Systeme schadenersatzpflichtig zu werden. Wie bereits unter § 3 A.I. angemerkt, sollten sich Betreiber von KI-Systemen im HR-Management deshalb nicht nur mit deren Funktion, sondern mit der hinter dem System steckenden Funktionsweise vertraut machen, um das Potenzial für mögliche Diskriminierungen frühzeitig zu erkennen und dementsprechend rechtzeitig handeln zu können.¹⁸²

B. Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Betrachtet man Abbildung 13 weiter oben, wird deutlich, dass sämtliche der vorgestellten Systeme entlang der HR-Wertschöpfungskette personenbezogene Daten verarbeiten. Darüber hinaus können *Workplace Analytics* zu einer Überwachung und Kontrolle der Arbeitnehmer führen und werden sowohl im Rahmen der Personalentwicklung, des Leistungsmanagements als auch des Personalwechsels Mitarbeiter bzw. deren Verhalten sowie Leistungen in gewisser Weise durch die präsentierten Systeme beurteilt. In Anbetracht dieser weitreichenden Maßnahmen wird im Folgenden überprüft, ob den zuständigen Belegschaftsvertretungen in Betrieben gewisse Informations- und Mitbestimmungsrechte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)¹⁸³ zukommen, sollte sich der Arbeitgeber für den Einsatz ähnlicher Systeme entscheiden. Dabei wird im Rahmen dieser Arbeit davon

180 Tribunale Ordinario di Bologna 31.12.2020, 2949/2019.

181 Dauser, ARD 2023, 3 (4).

182 Dauser, ARD 2023, 3 (5).

183 Arbeitsverfassungsgesetz BGBI 1974/22.

ausgegangen, dass im betreffenden Betrieb ein gemeinsamer Betriebsrat für Arbeiter und Angestellte besteht.

I. Informationsrechte

Der Betriebsrat ist als demokratisch legitimiertes Interessensvertretungsorgan der Arbeitnehmerschaft auf Informationen durch den Betriebsinhaber angewiesen, um seinen Aufgaben entsprechend nachkommen zu können. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber im ArbVG zahlreiche Informationspflichten des Betriebsinhabers gegenüber dem Betriebsrat vorgesehen.¹⁸⁴ So hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat etwa Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht.¹⁸⁵ Da es ein Informationsrecht des Betriebsrats ist, muss der Betriebsinhaber von sich aus informieren.¹⁸⁶ Der Betriebsinhaber muss dabei offenlegen, welche Kategorien von personenbezogenen Daten er zu welchem Zweck aufzeichnet, was er damit vorhat und welche Auswertungs- und Verarbeitungsmöglichkeiten durch das KI-System in Frage kommen bzw. Auskunft über die Speicherdauer geben.¹⁸⁷ In Teilen der Literatur wird zudem die Ansicht vertreten, dass ebenfalls über die verwendete Hard- und Software, die Zugriffskomponenten, den Datenflussplan und die Verknüpfung mit anderen Daten zu informieren ist.¹⁸⁸

In Anbetracht der Undurchsichtigkeit und des komplexen Aufbaus von KI-Systemen wird dieses Informationsrecht für viele Betriebsinhaber eine große Herausforderung darstellen, da es, wenn überhaupt, vermutlich nur unter Zuziehung der Anbieter dieser Systeme und etwaigen Experten möglich ist, diese Informationen zu erlangen. Die Tatsache, dass dem Betriebsrat auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen ist, macht diese Undurchsichtigkeit vermutlich zu einem noch größeren Problem.¹⁸⁹

Nach einer kurzen Skizzierung dieses Informationsrechtes wird in den folgenden Punkten auf die Mitbestimmungstatbestände des ArbVG eingegangen. Dabei erfolgt keine erschöpfende Erörterung, sondern werden nur

184 Ettl, Wissen ist Macht - Informationsrechte des Betriebsrats, DRdA-infas 2019, 360.

185 § 91 Abs 2 ArbVG.

186 Drs in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG¹ § 91 Rz 38 (Stand 1.9.2015, rdb.at).

187 Drs in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG¹ § 91 Rz 43.

188 Löschnigg, Biometrische Daten und Arbeitsverhältnis, ASoK 2005, 37.

189 § 91 Abs 2 ArbVG.

die aus Sicht des Autors zentralen Tatbestände in Verbindung mit KI-Systemen behandelt.

II. Kontrollmaßnahmen

Gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bedarf die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren, zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.¹⁹⁰

Als Kontrollmaßnahme iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG gilt die systematische Überwachung von Eigenschaften, Handlungen oder des allgemeinen Verhaltens von Arbeitnehmern durch den Betriebsinhaber. Wie bereits der Wortlaut der Norm zu erkennen gibt, spielt es keine Rolle, ob Kontrollmaßnahmen durch Menschen oder technische Systeme umgesetzt werden.¹⁹¹ Dabei ist es gleichgültig, ob die Kontrollmaßnahme vom Arbeitgeber, einer Vertretung am Arbeitsort oder durch beauftragte externe Dritte durchgeführt wird.¹⁹² Es macht auch keinen Unterschied, zu welchem Zeitpunkt, aufgrund welcher Umstände und auf welche Art und Weise die Kontrollmaßnahme umgesetzt wird. Es handelt sich dabei stets um eine Kontrollmaßnahme iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG.¹⁹³

Eine Kontrollmaßnahme ist mitbestimmungspflichtig, wenn diese die Menschenwürde berührt. Die „Menschenwürde“ ist dabei aufgrund der Persönlichkeitsbezogenen Grund- und Freiheitsrechte zu definieren.¹⁹⁴ Dazu zählen etwa die Grundrechte nach dem StGG und der EMRK (vor allem Gleichheit, persönliche Freiheit, Meinungsfreiheit, Achtung des Privat- und Familienlebens), das Grundrecht auf Datenschutz aber auch die „Persönlichkeitsrechte“ des Zivil- und Arbeitsrechts.¹⁹⁵ Ob nun durch die Kontrollmaßnahme auch die Menschenwürde berührt wird, muss anhand einer Interessenabwägung im jeweiligen Einzelfall beurteilt werden. Dabei ist das Verlangen des Betriebsinhabers nach einer Kontrolle mit dem Interesse des

190 § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG.

191 OGH 20.12.2006, 9 Ob A 109/06d.

192 Felten/Preiss in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), ArbVG¹² § 96 Rz 44 (Stand April 2020, lexisnexis.at).

193 EA Linz Re 6/85 ZAS 1986/23.

194 Felten/Preiss in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), ArbVG¹² § 96 Rz 52.

195 Jabornegg in *Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG¹ § 96 Rz 142 (Stand 1.12.2012, rdb.at).

Arbeitnehmers am Schutz seiner Persönlichkeitsrechte und Unterbleiben der Kontrolle zu vergleichen.¹⁹⁶

Betrachtet man die unter § 2 vorgestellten KI-Tools so werden *Workplace Analytics* jene Systeme sein, welche unter den beschriebenen am wahrscheinlichsten eine Kontrollmaßnahme gem § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG darstellen. Bei *Workplace Analytics* in Form von *Sociometric Badges* handelt es sich um technische Systeme, welche durch den Arbeitgeber oder eine Vertretung am Arbeitsort eingesetzt werden, um Handlungen (körperliche Aktionen, Spracheigenschaften oder zwischenmenschliche Interaktionen) zu messen, also zu überwachen. *Sociometric Badges* stellen somit eine Kontrollmaßnahme dar. In der Konsequenz ist somit zu prüfen, ob *Sociometric Badges* auch die Menschenwürde berühren. Dazu wurde bereits unter § 3 A.I. festgehalten, dass diese dazu geeignet sind, die sich aus § 18 AngG oder § 1157 ABGB ergebenden Persönlichkeitsrechte zu beeinträchtigen. Dies hat aber noch nicht zwangsläufig zur Folge, dass sie die Menschenwürde tatsächlich auch berühren, da Leistungskontrollen hinsichtlich des Arbeitseinsatzes und der Arbeitsergebnisse den Grundzügen des Arbeitsverhältnisses entsprechen können, welches sich durch die persönliche Abhängigkeit und Kontrollunterworfenheit des Arbeitnehmers gerade eben auszeichnet.¹⁹⁷ Ein Berühren der Menschenwürde wird vor allem dann vorliegen, wenn eine unverhältnismäßige Kontrolldichte vorliegt oder sehr stark in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers eingegriffen wird.¹⁹⁸ Ob nun *Sociometric Badges* die Menschenwürde berühren oder nicht, wird sowohl von der Aufzeichnungsdauer und Intensität der Interaktionsmessungen als auch von dem Ausmaß des Eingriffs in die private Sphäre des Arbeitnehmers abhängen. Werden durch die Badges etwa lückenlose Bewegungsprofile der Mitarbeiter erstellt, ist die Menschenwürde berührt.¹⁹⁹ Messen die Badges sogar Aktionen auf der Toilette oder in Waschräumen, wäre die Menschenwürde nicht nur berührt, sondern sogar verletzt.²⁰⁰ Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde verletzen, sind unzulässig und können auch unter Mitwirkung des Betriebsrats nicht eingeführt werden.²⁰¹

196 VwGH 27.05.1993, 92/01/0927.

197 Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG¹ § 96 Rz 157.

198 Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG¹ § 96 Rz 151.

199 Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), ArbVG¹² § 96 Rz 64.

200 Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 96 ArbVG Rz 24 (Stand 1.1.2018, rdb.at).

201 Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG¹ § 96 Rz 136.

Wird die Menschenwürde hingegen berührt, ist eine Betriebsvereinbarung zwingend abzuschließen. Eine Regelung zu dieser Thematik durch eine untergeordnete Rechtsquelle (z.B. Einzelarbeitsvertrag) ist unzulässig.²⁰² Lediglich dann, wenn kein Betriebsrat eingerichtet ist, können solche Kontrollmaßnahmen durch die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer umgesetzt werden.²⁰³

III. Personalbeurteilungssysteme

Ebenfalls der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegen Personalbeurteilungssysteme gem § 96a Abs 1 Z 2 ArbVG. Es handelt sich dabei um Systeme zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebs, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.²⁰⁴

§ 96a Abs 1 Z 2 ArbVG erfasst die planmäßig strukturierte Bewertung von Arbeitnehmern nach gewissen Merkmalen, wie etwa der Arbeitsleistung, Teamfähigkeit, Kreativität oder Zuverlässigkeit.²⁰⁵

Keine Rolle für die Zustimmungspflicht spielt die Methode, mit welcher die zu beurteilenden Daten gewonnen werden, also etwa durch Mitarbeitergespräche, Leistungsverhalten, Eignungstests oder Assessment-Center. Überdies ist es unerheblich, ob eine Gesamtbeurteilung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers erfolgt oder nur einzelne Merkmale herangezogen werden.²⁰⁶

Keine Mitbestimmungspflicht besteht, wenn die Datenerhebung durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt ist.²⁰⁷ Zur Ermittlung der betrieblichen Verwendung muss vorrangig ein Blick auf die Art der erhobenen Daten und nicht den Verwendungszweck innerhalb der Personalbeurteilung geworfen werden.²⁰⁸ Werden Daten zu Eigenschaften erhoben, welche nicht einfach objektivierbar sind und als *soft skills* bezeichnet werden können, wie etwa Ansichten, Interessen oder Persönlichkeitsmerkmale,

202 Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 96 ArbVG Rz 6.

203 Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 96 ArbVG Rz 19.

204 § 96 Abs 1 Z 2 ArbVG.

205 Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), ArbVG¹² § 96a Rz 25 (Stand April 2020, lexisnexis.at).

206 Binder/Mair in Tomandl (Hrsg), ArbVG¹¹ § 96a Rz 34 (Stand Mai 2013, lexisnexis.at).

207 § 96 Abs 1 Z 2 ArbVG.

208 Felten/Preiss in Gahleitner/Mosler (Hrsg), ArbVG¹² § 96a ArbVG Rz 29.

nicht aber *hard skills*, wie etwa die fachliche Kompetenz oder eine konkret messbare Arbeitsleistung, deutet dies auf eine Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats hin.²⁰⁹

Um tatsächlich zu ermitteln, ob eine Mitbestimmungspflicht im Einzelfall besteht, ist nach der Judikatur des OGH eine umfassende Interessenabwägung durchzuführen.²¹⁰ Dabei werden das Interesse der Arbeitnehmerseite am Schutz der Persönlichkeitsrechte einerseits sowie das Interesse der Arbeitgeberseite an einem wirtschaftlich effizienten Unternehmen andererseits gegeneinander abgewogen.²¹¹

Für die Interessenabwägung können folgende Parameter herangezogen werden:

- Je stärker sich die Beurteilung auf in der Zukunft liegende Mitarbeiterentwicklungsmaßnahmen konzentriert, desto wahrscheinlicher ist die Zustimmungspflicht.
- Je weniger ermittelte Daten mit der momentanen Verwendung des Arbeitnehmers zu tun haben, desto wahrscheinlicher ist die Zustimmungspflicht.
- Je schwieriger es ist, die der Bewertung unterzogenen Kriterien zu quantifizieren, desto wahrscheinlicher besteht eine Zustimmungspflicht.
- Je mehr auf die Erfassung negativer Kriterien Bedacht genommen wird, welche nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben könnten, desto wahrscheinlicher ist eine Mitbestimmungspflicht gegeben.²¹²

Das unter § 2 C.II. beschriebene Gamification-Tool *talent::digital* misst die digitalen Kompetenzen von Mitarbeitern.²¹³ Die Tatbestandsvoraussetzung „System zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes“ ist somit gegeben. Diese Messung erfolgt durch die Abfrage sowohl von *soft skills* als auch von *hard skills*. Es werden also auch Daten zu Informationen gesammelt, welche nicht einfach objektivierbar sind. Dies könnte ein Indiz für eine Mitbestimmungspflicht darstellen. Um dies jedoch konkret zu beurteilen, ist eine Interessensabwägung durchzuführen. Orientiert man sich dazu an den oben angegebenen Parametern, wird diese zugunsten des Betriebsinhabers ausfallen. So stellen digitale Kompetenzen ein quantifizierbares Kriterium dar und stehen die erhobenen Daten auch mit der momentanen

209 OGH 27.02.2018, 9 Ob A 94/17i.

210 OGH 20.08.2008, 9 Ob A 95/08y.

211 Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 96a ArbVG Rz 29.

212 Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 96a ArbVG Rz 29.

213 Rüdiger in Stulle 247 (248).

Verwendung des Arbeitnehmers in unmittelbaren Zusammenhang. Überdies wird die Messung dieser Kompetenzen keine negativen Auswirkungen für die betreffenden Arbeitnehmer haben, sondern nur dazu führen, dass deren digitale Kompetenzen ausgebaut werden. Es kann hier also mit guten Argumenten vertreten werden, dass der Ausnahmetatbestand der betrieblichen Verwendung vorliegt. Es bedarf somit keiner Mitbestimmung nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG durch den Betriebsrat für die Implementierung von *talent::digital*.

IV. Qualifizierte Personaldatensysteme

Gem § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG unterliegt die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrats.²¹⁴

Es muss sich dabei um personenbezogene Daten der Arbeitnehmer handeln, welche über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und zu den fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Allgemeine Angaben betreffen Namen, Geburtsdaten, Adressen, Geschlecht und Familienstand.²¹⁵ Als fachliche Voraussetzungen sind primär Angaben über die berufliche Qualifikation zu verstehen. Angaben hinsichtlich der Leistung des Arbeitnehmers sind aber nicht mehr zu den fachlichen Voraussetzungen zu zählen und unterliegen daher der Mitbestimmungspflicht. Eine Mitbestimmungsfreiheit besteht also nur dann, wenn die personenbezogenen Daten ausschließlich objektive Angaben hinsichtlich der fachlichen Qualifikation enthalten. Werden auch subjektive Angaben, wie etwa die Leistung im bestehenden oder einem früheren Arbeitsverhältnis, soziale Eigenschaften oder die Fähigkeit, sich in das Team zu integrieren, verwendet, besteht eine Mitbestimmungspflicht.²¹⁶

Selbst wenn es sich nur um allgemeine Angaben zur Person und den fachlichen Voraussetzungen handeln sollte, ist darauf zu achten, dass nur deren Ermittlung von einer Mitbestimmung ausgenommen ist. Die Verar-

214 § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG.

215 Naderhīn in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG¹ § 96a Rz 26 (Stand 1.12.2012, rdb.at).

216 Naderhīn in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG¹ § 96a Rz 27.

beitung und Übermittlung derselben ist aufgrund des eindeutigen Gesetzeswortlauts mitbestimmungspflichtig.²¹⁷

Eine Zustimmung ist jedoch nicht erforderlich, wenn die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, welche sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben.²¹⁸

In den seltensten Fällen wird sich eine Verpflichtung zur Ermittlung von personenbezogenen Daten durch KI-Systeme entlang der HR-Wertschöpfungskette aus dem Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Es ist stets auf den jeweiligen Einzelfall abzustellen und zu berücksichtigen, welche Daten im Zuge dieser KI-Systeme genau verarbeitet werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass durch die Verwendung solcher Tools der Tatbestand des § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG erfüllt ist, ist jedoch sehr groß.

Diese Ausführungen verdeutlichen, dass der Einsatz von KI-Anwendungen aus diversen Gründen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen kann. Möchten Arbeitgeber KI-Systeme im HR-Management einsetzen, sollte der Betriebsrat bereits in der Planungsphase darüber informiert werden und ein gemeinsamer *Modus Operandi* erarbeitet werden.

C. Automatisierte Entscheidungen im Sinne des Art 22 DSGVO

Wirft man einen Blick auf die unter § 2 zwei vorgestellten KI-Systeme entlang der HR-Wertschöpfungskette, ist ihnen gemeinsam, dass sie personenbezogene Daten automationsunterstützt sammeln und auswerten, um daraus in weiterer Folge Entscheidungsempfehlungen ableiten zu können.

In diesem Zusammenhang muss aus Sicht des Arbeitgebers das Regelungswerk der DSGVO²¹⁹ berücksichtigt werden. Dabei gilt es aus datenschutzrechtlicher Sicht vor allem Art 22 DSGVO zu beachten. Gem Art 22 DSGVO hat die betroffene Person das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling

217 Naderhirn in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG¹ § 96a Rz 29.

218 § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG.

219 VO (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl L 2016/119, 1.

– beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.²²⁰

Art 22 Abs 1 DSGVO verbietet ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung basierende Entscheidungen. Der Tatbestand ist also erfüllt, wenn in die Entscheidungsfindung keine Person involviert ist. Für das Vorliegen einer menschlichen Involvierung genügt jedoch nicht das routinemäßige Eingreifen einer Person, welches vielmehr als symbolische Geste gewertet werden kann. Die Entscheidung muss einer echten menschlichen Aufsicht unterliegen, um das Vorliegen einer automatisierten Entscheidung ausschließen zu können. Die befasste Person muss zudem über ausreichende Entscheidungskompetenzen und fachliche Qualifikationen verfügen.²²¹

Für die Erfüllung des Tatbestandes ist es überdies notwendig, dass die Entscheidung rechtliche Auswirkungen für die betroffene Person entfaltet oder sie auf andere Art und Weise erheblich beeinträchtigt.²²² Es müssen somit die Rechte einer Person betroffen sein, wie etwa solche aus einem Vertrag, oder die Entscheidung einen bedeutenden Einfluss auf die Lebensbedingungen, das Verhalten oder die Entscheidungen der betroffenen Personen haben.²²³

In der sogenannten SCHUFA-Entscheidung hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) festgehalten, dass bereits die Ermittlung eines Wahrscheinlichkeitswerts das Verbot der automatisierten Entscheidung gem Art 22 DSGVO erfüllt, wenn der von einem Verantwortlichen ermittelte Wahrscheinlichkeitswert von einem anderen Verantwortlichen als maßgebliche Entscheidungsgrundlage herangezogen wird.²²⁴ Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) konnte sich in seiner Entscheidung zum allgemein bekannten Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem („AMS-Algorithmus“) näher mit dem Kriterium der Maßgeblichkeit beschäftigen.²²⁵ Aus dieser Entscheidung des VwGH kann mitgenommen werden, dass der Gerichtshof für das Kriterium der Maßgeblichkeit eine exakte und umfangreiche Sachverhaltsdarstellung als erforderlich ansieht und der Verantwortliche daher beweisen

220 Art 22 Abs 1 DSGVO.

221 *Art-29-Datenschutzgruppe*, Leitlinien zu automatisierten Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling für die Zwecke der Verordnung 2016/679, WP 251 rev.01, 22.

222 Art 22 Abs 1 DSGVO.

223 *Art-29-Datenschutzgruppe*, WP 251 rev.01, 23.

224 EuGH C-634/21, SCHUFA Holding AG, ECLI:EU:C:2023:957.

225 VwGH 21.12.2023, Ro 2021/04/0010.

muss, warum keine Maßgeblichkeit des automatisiert erstellten Ergebnisses für die Entscheidung gegeben ist.²²⁶

Nicht abschließend geklärt ist, ob auch positive Entscheidungen für die betroffene Person unter Art 22 DSGVO fallen. Betrachtet man den Wortlaut, so ist ausschließlich von „Beeinträchtigung“ die Rede. Dies impliziert eine negative Auswirkung.²²⁷ Die hA vertritt hierzu aber wiederum, dass unter Art 22 DSGVO jegliche Arten von Entscheidungen, sowohl positive als auch negative zu subsumieren sind.²²⁸ Diese Ansicht spiegelt sich auch im Zweck der Bestimmung wider, die betroffene Person davor zu schützen, das Objekt einer algorithmenbasierten Bewertung zu sein.²²⁹

In Art 22 Abs 2 DSGVO sind einschlägige Ausnahmetatbestände normiert. Nach dieser Bestimmung sind automatisierte Entscheidungen für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrages, aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder der Mitgliedstaaten oder mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person erlaubt.²³⁰ Hinsichtlich vollautomatisierter Personalentscheidungen im Rahmen der Vertragserfüllung kann die Erforderlichkeit etwa auf die große Anzahl an Bewerbern für eine offene Stelle gestützt werden.²³¹ Die *Art-29-Datenschutzgruppe* vertritt hier die Ansicht, dass dieser Ausnahmetatbestand aber nur gegeben wäre, wenn tatsächlich „zehntausende“ Bewerbungen zu bearbeiten wären.²³² Diese Ansicht erscheint jedoch fragwürdig und wird wohl eher auf den Umstand abzustellen sein, ob die Bearbeitung der Bewerbungen einen unverhältnismäßig hohen Aufwand verursachen würde.²³³

Beim Rechtfertigungstatbestand der Einwilligung ist im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zudem auf das Koppelungsverbot zu achten.²³⁴ Das Koppelungsverbot besagt, dass eine Einwilligung nicht als freiwillig

226 *Salomon/Trieb*, Ermittlung eines Score-Werts kann das Verbot der automatisierten Entscheidung (Art 22 DSGVO) verletzen, ZRF 2024, 119 (121).

227 *Greiner*, Algorithmenbasierte Personalentscheidungen und Art 22 DSGVO, ZAS 2022, 258 (260).

228 *Haidinger* in *Knyrim*, DatKomm Art 22 DSGVO Rz 27.

229 *Greiner*, ZAS 2022, 258 (260).

230 Art 22 Abs 2 lit a – c DSGVO.

231 *European Parliament*, The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence 2020, 61.

232 *Art-29-Datenschutzgruppe*, WP 251 rev.01, 25.

233 *Greiner*, Algorithmenbasierte Personalentscheidungen und Art 22 DSGVO, ZAS 2022, 258.

234 *Knyrim/Tien*, Die Datenschutz-Grundverordnung im Beschäftigungskontext, ASoK 2017, 362 (363).

erteilt gilt, wenn die Erfüllung eines Vertrages von der Einwilligung abhängig ist, obwohl es der Einwilligung für die Erfüllung des Vertrages eigentlich nicht bedürfte.²³⁵ So ist die *Artikel-29-Datenschutzgruppe* der Überzeugung, dass es aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses im Arbeitsverhältnis die Möglichkeit der freiwilligen Erteilung nur in Ausnahmefällen geben könnte und aufgrund dieses Umstands Verarbeitungstätigkeiten im Arbeitsverhältnis nicht auf die Einwilligung gestützt werden sollten.²³⁶ Auch im Zuge des Rekrutierungsprozesses wird das Über-/Unterordnungsverhältnis Problemstellungen mit sich bringen, da Bewerber nur die Möglichkeit haben, der Verarbeitung zuzustimmen oder keine Bewerbung abzugeben. Es besteht somit keine wirkliche Entscheidungsfreiheit.²³⁷

Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich Arbeitgeber nie auf diesen Rechtferigungstatbestand berufen können. Einwilligungserklärungen, welche mit einem eindeutigen Vorteil für den betreffenden Arbeitnehmer verbunden sind, kommen als Erlaubnistatbestand in Frage, da es die freie Entscheidung des Arbeitnehmers ist, ob er dieser zusätzlichen Vereinbarung zustimmt oder nicht.²³⁸ Werden jedoch durch das Tool mehr als die erforderlichen Daten erhoben, scheidet die Einwilligung als Rechtsgrundlage aus, da diesem Vorgang das Koppelungsverbot entgegensteht.²³⁹

Betrachtet man nun die unter § 2 vorgestellten KI-Systeme so wird bei diesen auf den ersten Blick der Tatbestand des Art 22 Abs 1 DSGVO nicht erfüllt sein, da in die Entscheidungsfindung stets eine Person involviert ist. In Anbetracht der Entscheidungen des EuGH und der darauf aufbauenden Entscheidung des VwGH könnte sich jedoch ein anderes Bild ergeben. Wird etwa durch einen eingesetzten Chatbot eine Reihung der Bewerber nach gewissen Kriterien vorgenommen und lädt der Arbeitgeber ohne weitere Überprüfung nur die durch den Chatbot bestgereichten Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch ein, könnte diese Vorgehensweise bereits gegen Art 22 DSGVO verstossen. Der Arbeitgeber müsste sodann beweisen, dass die Reihung des Chatbots für die Entscheidung, ob Bewerber zu einem Gespräch eingeladen werden oder ihnen direkt eine Absage erteilt wird, nicht maßgeblich war. KI-Systeme sollten daher stets nur zur Unterstützung eingesetzt werden und die Letztentscheidung immer einer Person obliegen.

235 Goricnik in *Knyrim*, DatKomm Art 88 DSGVO Rz 72 (Stand 7.5.2020, rdb.at).

236 *Art-29-Datenschutzgruppe*, Leitlinien in Bezug auf die Einwilligung gemäß Verordnung 2016/679, WP 259 rev.01, 7.

237 Greif/Kullmann, ZAS 2021, 61 (66).

238 Goricnik in *Knyrim*, DatKomm Art 88 DSGVO Rz 75.

239 Haidinger in *Knyrim*, DatKomm Art 22 DSGVO Rz 33 (Stand 1.12.2022, rdb.at).

Überdies sollte die menschliche Entscheidungsfindung stets sorgfältig dokumentiert werden, um im Zweifelsfall beweisen zu können, dass keine automatisierte Entscheidungsfindung gem Art 22 DSGVO vorlag.

Durch die Analyse der beschriebenen KI-Systeme hinsichtlich ihrer Eignung den Tatbestand des Art 22 DSGVO zu erfüllen, ist die Prüfung der nationalen Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI-Systemen im HR-Management abgeschlossen. Resultierend aus dieser kann festgehalten werden, dass die nationalen Gesetze in weiten Teilen auch auf KI und die damit einhergehenden Problemstellungen bei deren Einsatz angewendet werden können und es dadurch die Verpflichtung der Betreiber ist, diese Vorschriften einzuhalten, um rechtliche Integrität zu gewährleisten und ethische Verantwortung im Umgang mit KI-Technologie zu übernehmen. Wie jedoch § 3 A.I. dieser Arbeit entnommen werden kann, bestehen Lücken im nationalen Normenbestand in Bezug auf den Einsatz von KI-Systemen und lassen sich diese nicht immer durch eine einfache Analogie schließen. Auf diese Lücken und einen möglichen Anpassungsbedarf wird in § 4 näher eingegangen. Davor widmet sich jedoch noch der zweite Teil dieser Arbeit den (geplanten) Rechtsakten der Europäischen Union.

D. (Geplante) Rechtsakte der Europäischen Union

Die EU hat sich zum Ziel gesetzt, im Bereich KI eine Vorreiterrolle einzunehmen, indem sie die weltweit ersten einheitlichen Rahmenbedingungen²⁴⁰ für die Entwicklung, das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme und die Verwendung von KI-Systemen schafft.²⁴¹ Daher hat die Europäische Kommission (EU-Kommission) im April 2021 einen Vorschlag für eine

240 VO (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13.Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Rechtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz), ABl L 2024/1689, 1.

241 ErwGr 1 KI-VO.

Verordnung über KI²⁴² veröffentlicht.²⁴³ Zentrales Ziel der KI-Verordnung (KI-VO) ist die Einführung einer auf den Menschen ausgerichteten und vertrauenswürdigen KI zu fördern.²⁴⁴ Nachdem im Trilog-Verfahren am 08.12.2023 eine politische Einigung erzielt werden konnte²⁴⁵, ist die KI-VO schlussendlich am 12.07.2024 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht worden und am 01.08.2024 in Kraft getreten.

Aufgrund bestehender Unsicherheiten bei Unternehmen in Bezug auf den Einsatz von KI und der Sorge vor einer überhasteten Rechtsentwicklung der nationalen Gerichte bzw. selbständigen Gesetzgebungsmaßnahmen durch die Mitgliedstaaten hat die EU-Kommission zusätzlich am 28.09.2022 einen Richtlinievorschlag²⁴⁶ hinsichtlich harmonisierter Haftungsregeln für durch KI-Systeme verursachte Schäden veröffentlicht.²⁴⁷

Im Folgenden werden die aus Sicht des Autors zentralen Punkte der KI-Verordnung und KI-Haftungsrichtlinie in Bezug auf den Einsatz von KI-Anwendungen im HR-Management behandelt und ein Ausblick gegeben, welche Auswirkungen diese beiden Rechtsakte auf die Verwendung solcher Systeme für Betreiber haben werden.

I. KI-Verordnung

1. Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich der KI-VO ist eröffnet, wenn ein KI-System oder ein KI-Modell nach der KI-VO vorliegt und ein Unionsbezug besteht. Der

242 COM (2021) 206 final, Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union.

243 *Palmstorfer, Chance oder Risiko? Europas rechtliche Antworten auf die Herausforderungen Künstlicher Intelligenz*, ZÖR 2023, 269.

244 Art 1 Abs 1 KI-VO.

245 *Deutscher Bundestag, AI Act: Trilog-Ergebnisse wird Ausschuss weiter beschäftigen*, bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-983034 (Stand 14.12.2023).

246 COM (2022) 496 final, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Anpassung der Vorschriften über außervertragliche zivilrechtliche Haftung an künstliche Intelligenz (Richtlinie über KI-Haftung).

247 *Wolfbauer, Bad Robot - wer ist verantwortlich, wenn KI versagt?* ecolex 2023, 105.

Unionsbezug knüpft dabei, wie auch die DSGVO, am Marktort- und Niederlassungsprinzip an.²⁴⁸

Die KI-VO definiert ein KI-System als ein:

„...maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grade autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können;“²⁴⁹

Unter „KI-Modell mit allgemeinem Verwendungszweck“ versteht die KI-VO wiederum ein:

„KI Modell – einschließlich der Fälle, in denen ein solches KI-Modell mit einer großen Datenmenge unter umfassender Selbstüberwachung trainiert wird –, das eine erhebliche allgemeine Verwendbarkeit aufweist und in der Lage ist, unabhängig von der Art und Weise seines Inverkehrbringens ein breites Spektrum unterschiedlicher Aufgaben kompetent zu erfüllen, und das in eine Vielzahl nachgelagerten Systeme oder Anwendungen integriert werden kann...“²⁵⁰

Aufgrund der Praxisrelevanz für das HR-Management werden im Rahmen dieser Arbeit ausschließlich KI-Systeme gem Art 3 Z 1 KI-VO näher behandelt.

2. Akteure

Die KI-VO sieht verschiedene Verhaltenspflichten und Verbote für verschiedene Marktteilnehmer vor, nämlich für Anbieter, Einführer, Händler und Betreiber.²⁵¹ Als Betreiber werden natürliche oder juristische Personen, Behörden, Einrichtungen oder sonstige Stellen bezeichnet, die ein KI-System in eigener Verantwortung verwenden, es sei denn, das KI-System wird im Rahmen einer persönlichen und nicht beruflichen Tätigkeit

²⁴⁸ Herbst, KI-Verordnung - die Regulierung Künstlicher Intelligenz, ecolex 2023, 98 (99).

²⁴⁹ Art 3 Z 1 KI-VO.

²⁵⁰ Art 3 Z 63 KI-VO.

²⁵¹ Herbst, ecolex 2023, 98 (99).

verwendet.²⁵² Werden KI-Systeme im HR-Management durch Arbeitgeber, Führungskräfte oder Mitarbeiter der Personalabteilung eingesetzt, verwenden sie diese in eigener Verantwortung im beruflichen Kontext. Sie zählen somit als Betreiber iSd der KI-VO.

3. Risikobasierter Ansatz

Die KI-VO verfolgt einen risikobasierten Ansatz, um ein verhältnismäßiges und wirksames verbindliches Regelwerk für KI-Systeme einzuführen und die Art und den Inhalt der Vorschriften der KI-VO auf die Intensität und den Umfang der Risiken der KI-Systeme abzustimmen.²⁵³

Die durch die KI-VO vorgenommene Unterteilung der KI-Systeme in die vier Risikokategorien soll in der folgenden Abbildung veranschaulicht werden. Dabei werden neben den einzelnen Risikokategorien jene KI-Systeme aufgezählt, welche gemäß der KI-VO unter die jeweilige Risikoklasse fallen.



Abbildung 14: Risikobasierter Ansatz der KI-VO

(eigene Darstellung in Anlehnung an KI-VO)

252 Art 3 Z 4 KI-VO.

253 ErwGr 26 KI-VO.

Abhängig vom jeweiligen Risikograd, sieht die KI-VO für das einzelne KI-System unterschiedliche Rechtsfolgen vor.²⁵⁴ KI-Systeme, welche ein unannehmbares Risiko darstellen, werden als verbotene Praktiken im KI-Bereich bezeichnet und sind daher verboten.²⁵⁵ Hochrisiko-KI-Systeme sind zwar nicht verboten, werden jedoch stark reguliert.²⁵⁶ Während für KI-Systeme mit einem geringen Risiko bestimmte Transparenzpflichten bestehen, indem die betreffenden Personen informiert werden müssen, dass sie mit einem KI-System interagieren²⁵⁷, bestehen für KI-Systeme mit einem minimalen Risiko lediglich freiwillige Verhaltenskodizes.²⁵⁸

Da sich die vorliegende Arbeit ausschließlich auf KI-Systeme im HR-Management konzentriert und solche KI-Systeme im Anhang III der KI-VO bei Erfüllung gewisser Kriterien als Hochrisiko-KI-Systeme eingestuft sind, werden im Folgenden ausschließlich diese Hochrisiko-KI-Systeme näher behandelt.

4. Hochrisiko-KI-Systeme im HR-Management

Gewisse nicht verbotene Anwendungen und Systeme werden als hochrisikobehaftet eingestuft und daran bestimmte Verhaltensregeln angeknüpft.²⁵⁹ Die KI-VO unterteilt dabei diese Anwendungen in zwei verschiedene Fallgruppen: Unter die erste Gruppe fallen Systeme, welche an sich schon ein hohes Risiko darstellen. Diese sind in Anhang III der KI-VO aufgezählt.²⁶⁰ Überdies handelt es sich um Hochrisiko-KI-Systeme, wenn diese

254 *Palmstorfer*, ZÖR 2023, 269 (274).

255 Art 5 KI-VO.

256 *Ashkar/Schröder*, Das Gesetz über künstliche Intelligenz der Europäischen Union (KI-Verordnung), BB 2024, 771.

257 Gem Art 50 Abs 1 KI-VO müssen Anbieter sicherstellen, dass KI-Systeme, die für die direkte Interaktion mit natürlichen Personen bestimmt sind, so konzipiert und entwickelt werden, dass die betreffenden Personen informiert werden, dass sie mit einem KI-System interagieren, es sei denn, dies ist aus Sicht einer angemessen informierten, aufmerksamen und verständigen natürlichen Person aufgrund der Umstände und des Kontexts der Nutzung offensichtlich. Diese Transparenzpflicht gilt somit auch für Hochrisiko-KI-Systeme, wenn diese für die direkte Interaktion mit natürlichen Personen bestimmt sind.

258 Art 95 KI-VO.

259 *Linardatos*, Auf dem Weg zu einer europäischen KI-Verordnung - ein (kritischer) Blick auf den aktuellen Kommissionsentwurf, Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union 2022, 58 (60).

260 *Herbst*, ecolex 2023, 98 (100).

ein Produkt oder Sicherheitskomponenten eines Produkts sind, welche in Anhang I aufgelistet sind und einer Konformitätsbewertung durch Dritte unterliegen.²⁶¹

Ein in Anhang III genanntes KI-System gilt jedoch dann nicht als hoch-riskant, wenn es kein erhebliches Risiko der Beeinträchtigung in Bezug auf die Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechte natürlicher Personen birgt, indem es unter anderem nicht das Ergebnis der Entscheidungsfindung wesentlich beeinflusst.²⁶²

Die in Anhang III genannten Systeme sind für die Verwendung von KI-Anwendungen im HR-Management deshalb von zentraler Bedeutung, da die KI-VO darin unter Ziffer 4 KI-Systeme in folgenden Bereichen als Hochrisiko-KI-Systeme benennt:

- Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbständigkeit:
- a) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten;
- b) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen;²⁶³

Anhand dieser Klassifizierung wird im Folgenden beispielhaft eines der in § 2 beschriebenen KI-Tools herangezogen und geprüft, ob es als Hochrisiko-KI-System einzustufen ist.

In § 2 A.I. wurde die Möglichkeit des Einsatzes von *Augmented Writing* näher beschrieben. *Augmented Writing* soll Personalabteilungen dabei unterstützen, die ideale Sprachweise und optimale Wortformulierung für Stellenausschreibungen zu finden, um eine bestimmte Zielgruppe von Bewerbern anzusprechen. So kann das vorgestellte Tool *Textio* nicht nur mittels semantischer Analyse Verbesserungsvorschläge für bereits bestehende Stel-

261 Art 6 Abs 1 KI-VO.

262 Art 6 Abs 3 KI-VO.

263 Anhang III Z 4 KI-VO.

lenanzeigen unterbreiten, sondern diese bei Eingabe gewisser Daten durch den Betreiber auch vollkommen eigens erstellen.²⁶⁴ Bei *Textio* wird es sich somit um ein KI-System gem Art 3 Z 1 KI-VO handeln, da es ein maschinenbasiertes, autonom agierendes System ist, welches anpassungsfähig ist, eigenständig Schlussfolgerungen zieht und durch virtuelle Entscheidungen die Umgebung beeinflusst. Wird dieses in der EU in Verkehr gebracht oder die durch *Textio* überarbeitete bzw. erstellte Stellenanzeige in der EU verwendet, ist der Anwendungsbereich der KI-VO eröffnet. Um zu beurteilen, ob *Textio* ein Hochrisiko-KI-System darstellt, muss der Zweck dieses Tools überprüft werden. Wirft man hierbei nochmal einen Blick auf Ziffer 4 lit a des Anhangs III, wird im Falle von *Textio* der Tatbestand „*KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten*“ wohl erfüllt sein. Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass es sich bei *Textio* tatsächlich um ein Hochrisiko-KI-System handelt. Wie bereits oben erwähnt, hält nämlich Art 6 Abs 3 KI-VO Ausnahmen von der Risikoeinstufung des Abs 2 fest. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die in Art 6 Abs 3 KI-VO genannten Kriterien äußerst unbestimmt formuliert sind und deswegen einer Auslegung bedürfen. Die Risikoeinschätzung wird dabei vorrangig auf Basis einer Selbsteinschätzung durchzuführen sein.²⁶⁵ Anbieter, welche der Auffassung sind, dass ein in Anhang III aufgeführtes KI-System nicht hochriskant ist, müssen ihre Bewertung dokumentieren, bevor dieses System in Verkehr gebracht oder in Betrieb genommen wird.²⁶⁶ Die Risikoeinschätzung obliegt somit den Anbietern.

Die EU-Kommission wird bis spätestens zum 02.02.2026 Leitlinien zur praktischen Umsetzung der Risikoeinstufung und eine umfassende Liste praktischer Beispiele für Anwendungsfälle für KI-Systeme, die hochriskant oder nicht hochriskant sind, bereitstellen.²⁶⁷ Es bleibt abzuwarten, ob diese Leitlinien die vermutlich zwingend erforderliche Unterstützung bei der Risikoklassifizierung darstellen.

264 *Textio*, textio.com/products/recruiting (abgefragt 12.01.2025).

265 Ruschemeier in Martini/Wendehorst, Kommentar zur KI-VO (2024) Art 6 Rz 90.

266 Art 6 Abs 4 KI-VO.

267 Art 6 Abs 5 KI-VO.

5. Pflichtenkatalog für Hochrisiko-KI-Systeme

Gelangt man zu der rechtlichen Beurteilung, dass es sich beim verwendeten KI-System um ein Hochrisiko-KI-System handelt und erfüllt dieses nicht die Ausnahmebestimmungen des Abs 2, treffen den Betreiber dieses Systems unter anderem folgende Pflichten:

- Verwendung des KI-Systems entsprechend der Gebrauchsanweisung:
Betreiber von KI-Systemen müssen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass sie diese entsprechend der Gebrauchsanweisung verwenden.²⁶⁸ Überdies müssen sie die Anbieter oder Händler und die zuständige Marktüberwachungsbehörde unverzüglich informieren und die Verwendung des Systems aussetzen, wenn sie Grund zur Annahme haben, dass die Verwendung entsprechend der Gebrauchsanweisung ein Risiko darstellt.²⁶⁹
- Aufbewahrungspflicht der Protokolle:
Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen müssen die durch das KI-System erzeugten Protokolle für einen der Zweckbestimmung des Hochrisiko-KI-Systems angemessenen Zeitraum von mindestens sechs Monaten aufbewahren.²⁷⁰
- Informationspflicht gegenüber den Betroffenen:
Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen müssen die Betroffenen darüber in Kenntnis setzen, dass sie der Verwendung des KI-Systems unterliegen.²⁷¹
- Pflicht zur Information der Mitarbeiter über eingesetzte KI-Systeme:
Arbeitgeber, welche Hochrisiko-KI-Systeme einsetzen, müssen sowohl die Arbeitnehmervertreter als auch die betroffenen Arbeitnehmer darüber informieren, dass sie der Verwendung solcher KI-Systeme unterliegen.²⁷²
- Risikomanagementsystem:
Für Hochrisiko-KI-Systeme ist ein Risikomanagementsystem einzurichten, anzuwenden und aufrechtzuerhalten.²⁷³
- Zweckentsprechende und repräsentative Eingabedaten:

²⁶⁸ Art 26 Abs 1 KI-VO.

²⁶⁹ Art 26 Abs 5 KI-VO.

²⁷⁰ Art 26 Abs 6 KI-VO.

²⁷¹ Art 26 Abs 11 KI-VO.

²⁷² Art 26 Abs 7 KI-VO.

²⁷³ Art 9 Abs 1 KI-VO.

Betreiber sind dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass jene Eingabedaten, welche ihrer Kontrolle unterliegen, der Zweckbestimmung des Hochrisiko-KI-Systems entsprechend und ausreichend repräsentativ sind.²⁷⁴

- **KI-Kompetenz:**

Eine der zentralen Pflichten der KI-VO ist jene der KI-Kompetenz. Betreiber von KI-Systemen müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen. Dabei sind die technischen Kenntnisse der Mitarbeiter, ihre Erfahrung, ihre Ausbildung und Schulung und der Kontext, in welchem die KI-Systeme eingesetzt werden sollen, zu berücksichtigen.²⁷⁵ Jenen Mitarbeitern, welche über eine solche KI-Kompetenz, Ausbildung und Befugnis verfügen, ist so dann auch die menschliche Aufsicht über die Hochrisiko-KI-Systeme zu übertragen.²⁷⁶

Die Vorschriften über die KI-Kompetenz gelten unterschiedslos für sämtliche KI-Systeme, welche nicht aufgrund von Art 2 KI-VO aus dem Anwendungsbereich ausgenommen sind. Ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz ist also nicht nur für den Betrieb von Hochrisiko-KI-Systemen erforderlich.²⁷⁷

Diese Handlungspflichten mögen zunächst keine erheblichen Hindernisse für den Einsatz von KI-Systemen darstellen. Bei genauerer Analyse zeigen sich jedoch gewisse Problemstellungen, die damit einhergehen. So könnte die Verwendung laut Gebrauchsanweisung der gewünschten Einsatzweise des KI-Systems im Wege stehen, wenn Betreiber dieses etwa mit anderen Anwendungen kombinieren oder eigene Datensätze für dessen Training verwenden möchten, der Anbieter oder Händler diese Handlungen in der Gebrauchsanweisung jedoch verboten oder auch nur nicht vorgesehen hat. Dies könnte sich wiederum als hinderlich für die essenzielle Fähigkeit von KI erweisen, fortlaufend zu lernen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, wodurch potenzielle Innovationen gehemmt werden könnten.

Auch die Notwendigkeit, den Betrieb des Systems anhand der Gebrauchsanweisung zu überwachen, sowie die entsprechende Annahme eines Risikos könnten sich als anspruchsvolle, wenn nicht sogar unerfüllbare, Aufgaben erweisen. Wie bereits an anderen Stellen in dieser Arbeit thematisiert, handelt es sich bei KI-Systemen um komplexe technische Systeme,

274 Art 26 Abs 4 KI-VO.

275 Art 4 KI-VO.

276 Art 26 Abs 2 KI-VO.

277 Wendehorst in *Martini/Wendehorst*, Kommentar zur KI-VO (2024) Art 4 Rz 3.

welche aus weitreichenden neuronalen Netzwerken und Algorithmen bestehen. Diese Komplexität wird in vielen Fällen zur Folge haben, dass auch das Studium der dazugehörigen Gebrauchsanweisungen ein großes Maß an technischem Verständnis erfordert und so manch ein Betreiber diese nicht immer nachvollziehen wird können.

In § 3 A.I. wurde bereits darauf hingewiesen, dass es aufgrund der Eigenständigkeit und Komplexität von KI-Entscheidungsprozessen äußerst schwierig, wenn nicht sogar unmöglich sein kann, deren Entscheidungswege und Ergebnisse vorherzusehen und bei drohendem Risiko rechtzeitig zu handeln.²⁷⁸ Ein Risiko wird also für Betreiber in vielen Fällen erst zu erkennen sein, wenn der Schaden bereits eingetreten ist und die sich aus Art 26 Abs 5 KI-VO ergebende Verpflichtung verletzt wurde.

Aber auch die Verpflichtung hinsichtlich der zweckentsprechenden und repräsentativen Eingabedaten bringt Herausforderungen für Betreiber mit sich. So dürfen weder Daten, welche zweckwidrig sind noch jene, welche nicht die geeigneten statistischen Merkmale haben, auch bezüglich der Personen oder Personengruppen, auf die das Hochrisiko-KI-System bestimmungsgemäß angewandt werden soll²⁷⁹, verwendet werden.²⁸⁰ Der Sinn hinter dieser Repräsentativität der Daten ist ganz klar ersichtlich. Er soll die in § 3 A.II. behandelte mögliche Diskriminierung verhindern. Es wird sich jedoch für Betreiber von KI-Systemen durchaus als schwieriges Unterfangen herausstellen, zu erkennen, ob die von ihnen verwendeten Eingabedaten tatsächlich stets der Zweckbestimmung entsprechen und auch die notwendige Repräsentativität aufweisen. Speziell bei jenen Systemen, welche auch noch im Betrieb weiterlernen, wird es für Betreiber äußerst schwierig sein, die Eingabedaten permanent repräsentativ zu halten.²⁸¹

In Art 3 Z 56 KI-VO wird KI-Kompetenz definiert als die Fähigkeiten, die Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden.²⁸² Möchten Arbeitgeber KI-Systeme im HR-Management einsetzen, müssen sie also sicherstellen,

278 *Omlor*, InTeR 2020, 221 (222).

279 ErwGr 67 KI-VO.

280 *Wendehorst* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 26 Rz 31.

281 *Wendehorst* in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 26 Rz 34.

282 Art 3 Z 56 KI-VO.

dass jene Mitarbeiter, welche diese Systeme benutzen, über diese genannten Fähigkeiten, Kenntnisse und das Verständnis verfügen. Dies wird zum einen über die Implementierung interner Richtlinien und Standards, welche Mitarbeiter bei der Verwendung von KI-Systemen leiten, sowie über eine fortlaufende Aus- und Weiterbildung, welche zentrale Konzepte und Fähigkeiten in Bezug auf KI-Systeme näherbringt, umsetzbar sein.²⁸³ Zum anderen kann die Absolvierung von entsprechenden Zertifizierungsprogrammen dazu beitragen, dass ein allgemeines Kompetenzniveau erreicht wird und die direkte Arbeit mit KI-Systemen in interdisziplinären Teams das Verständnis und die Fähigkeiten hinsichtlich der Anwendung von KI vertiefen.²⁸⁴ Obwohl dem Art 4 aufgrund seiner unpräzisen Formulierung vermutlich eher ein Appellcharakter zukommt, darf nicht übersehen werden, dass dessen Nichtbeachtung als Verletzung einer Sorgfaltspflicht bzw. eines Schutzgesetzes beurteilt werden kann.²⁸⁵ Ob sämtliche kleinen und mittleren Unternehmen aufgrund der oft begrenzten personellen und finanziellen Möglichkeiten dazu im Stande sein werden, diese Maßnahmen umzusetzen und somit für ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz bei ihren Mitarbeitern zu sorgen, darf bezweifelt werden.

Tatsächlich wird jedoch jene KI-Kompetenz eine notwendige Voraussetzung sein, um die Möglichkeiten von KI-Systemen auszuschöpfen aber auch die damit einhergehenden Risiken zu reduzieren.²⁸⁶

Angesichts der Tatsache, dass Verstöße gegen die Bestimmungen der KI-VO teilweise mit drakonischen Strafen sanktioniert werden, könnte die Problematik in der Umsetzung dieser Pflichten dazu führen, dass Betreiber gänzlich von der Anwendung von KI-Systemen absehen. So sieht die KI-VO ein dreistufiges Sanktionskonzept vor, welches aufgrund der Art, Schwere und Dauer des Verstoßes sowie der Größe, des Jahresumsatzes und Marktanteils des Akteurs verschieden hohe Strafen vorsieht.²⁸⁷ Werden etwa die für den Betrieb von Hochrisiko-KI-Systemen in Art 26 KI-VO auferlegten Verpflichtungen nicht erfüllt, drohen den Betreibern Geldbußen von bis zu EUR 15.000.000 oder – im Falle von Unternehmen – von

283 Wendehorst in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 4 Rz 12.

284 Wendehorst in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 4 Rz 15.

285 Wendehorst in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 4 Rz 4.

286 Wendehorst in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 4 Rz 1.

287 Art 99 Abs 7 KI-VO.

bis zu 3 % des gesamten weltweiten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres.²⁸⁸

6. Zeitliche Geltung der KI-VO

Obwohl die KI-VO bereits am 01.08.2024 in Kraft getreten ist, gelten die einzelnen Bestimmungen nicht unverzüglich. Die KI-VO sieht verschiedene Umsetzungsfristen vor. Wollen Arbeitgeber KI-Systeme im HR-Management einsetzen, sind vor allem folgende zwei Fristen zu beachten:

- 02.02.2025: KI-Systeme, welche ein unannehmbares Risiko bilden, also verbotene Praktiken im KI-Bereich gem Art 5 KI-VO darstellen, dürfen nicht mehr eingesetzt werden und die Regelungen zur KI-Kompetenz gelten ab nun.²⁸⁹
- 02.08.2026: Ab nun gelten sämtliche Verpflichtungen der KI-VO. Die Verpflichtungen, welche mit dem Betrieb von Hochrisiko-KI-Systemen einhergehen, sind also ab nun zwingend zu beachten und die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen.²⁹⁰

II. KI-Haftungsrichtlinie

Die EU-Kommission ist der Ansicht, dass die bestehenden nationalen Rahmenbedingungen, speziell die Normen über die verschuldensabhängige Haftung, in Bezug auf Schäden, welche durch KI-Systeme entstanden sind, nicht ausreichen.²⁹¹ Um diese bestehende Lücke zu schließen, geschädigten Personen ausreichenden Schutz zu gewähren und Anbieter und Betreiber von KI-Systemen Rechtssicherheit in Bezug auf das Haftungsrisiko zu bieten, hat die EU-Kommission einen Vorschlag für eine KI-Haftungsrichtlinie (KI-HaftungsRL) veröffentlicht.²⁹² Ziel der KI-HaftungsRL ist die Einführung von Rechtsschutzinstrumenten bei verschuldensabhängigen außervertraglichen Klagen zum Ersatz von Schäden, welche durch einen Output (Ergebnis) oder aufgrund des Fehlens eines Outputs entstanden sind. Die-

288 Art 99 Abs 4 lit e KI-VO.

289 Art 113 lit a KI-VO.

290 Art 113 KI-VO.

291 COM (2022) 496 final 1.

292 COM (2022) 496 final 2.

ses Ziel soll im Wesentlichen durch folgende zwei Ansätze erreicht werden: Offenlegung von Beweismitteln in Bezug auf Hochrisiko-KI-Systeme und Vermutung eines Kausalitätszusammenhangs unter gewissen Umständen.²⁹³

Adressaten der KI-HaftungsRL sind sowohl Anbieter als auch Betreiber von KI-Systemen, wobei der Entwurf für deren Definition auf die KI-VO verweist.²⁹⁴ Der Entwurf der KI-HaftungsRL spricht, wie auch der Entwurf der Kommission zur KI-Verordnung²⁹⁵, noch von Nutzern und noch nicht von Betreibern. Mit „Nutzern“ und „Betreibern“ ist jedoch die identische Personengruppe gemeint. Zum besseren Verständnis wird im Zuge dieser Arbeit jedoch auch im Rahmen der KI-Haftungsrichtlinie der Begriff „Betreiber“ verwendet.

1. Offenlegung von Beweismitteln

Als Kern der KI-HaftungsRL kann die in Art 3 geregelte Offenlegung von Beweismitteln bezeichnet werden.²⁹⁶ Geschädigten Personen wird die Möglichkeit eingeräumt, vor Gericht die Offenlegung von Beweismitteln in Bezug auf Hochrisiko-KI-Systeme, welche im Verdacht stehen, eine Schädigung herbeigeführt zu haben, zu begehrn.²⁹⁷ Dieser Antrag auf Offenlegung ist jedoch an gewisse Voraussetzungen geknüpft. Der potenzielle Kläger muss zuvor den Anbieter oder Betreiber des Systems vergeblich aufgefordert haben, die ihm vorliegenden einschlägigen Beweismittel zum fraglichen Hochrisiko-KI-System offenzulegen und dabei alle angemessenen Anstrengungen unternommen haben, die einschlägigen Beweismittel zu erlangen. Überdies muss der potenzielle Kläger die Plausibilität seines Schadenersatzanspruches durch die Vorlage von Tatsachen und Beweismitteln ausreichend belegen.²⁹⁸ Um einer inflationären und missbräuchlichen Verwendung dieses Antragsrechts entgegenzuwirken und die Offenlegung auf notwendige Beweismittel zu beschränken, hat es das jeweilige Gericht zu verantworten, bei derartigen Anordnungen den Grundsatz der Verhäl-

293 *Gorzala*, Europäisches Haftungssystem für Künstliche Intelligenz-Systeme, RdW 2023, II (14).

294 Art 2 Z 3, 4 COM (2022) 496 final.

295 Art 3 Z 4 COM (2021) 206 final.

296 Art 3 COM (2022) 496 final.

297 *Gorzala*, RdW 2023, II (13).

298 Art 3 Abs 1, 2 COM (2022) 496 final.

nismäßigkeit zu beachten.²⁹⁹ Kommt der Beklagte der Anordnung des Gerichts auf Offenlegung der Beweismittel nicht nach, so kommt es zu der widerlegbaren Vermutung, dass er gegen einschlägige Sorgfaltspflichten verstoßen hat.³⁰⁰

2. Kausalitätsvermutung

Aufgrund der mit der Komplexität und Undurchsichtigkeit von KI-Systemen einhergehenden Schwierigkeit, den ursächlichen Zusammenhang zwischen dem Verschulden des Beklagten und dem vom KI-System verursachten Schaden zu belegen, normiert die KI-HaftungsRL eine entsprechende Vermutungsregel des Kausalzusammenhangs.³⁰¹ Dafür müssen jedoch folgende Voraussetzungen vorliegen:

- (1) Der Kläger hat das Verschulden des Beklagten, bestehend in der Nichteinhaltung einer Sorgfaltspflicht, nachgewiesen oder dieses wird vom Gericht aufgrund der Weigerung der gerichtlichen Anordnung auf Offenlegung nachzukommen, vermutet.
- (2) Es kann aufgrund der Umstände des Falles davon ausgegangen werden, dass dieses Verschulden das durch das KI-System hervorgebrachte Ergebnis oder das Versagen des KI-Systems beeinflusst hat.
- (3) Der Kläger hat nachgewiesen, dass das durch das KI-System hervorgebrachte Ergebnis oder das Versagen des KI-Systems zu dem Schaden geführt hat.³⁰²

Wird ein Anspruch in Verbindung mit einem Schaden erhoben, welcher durch ein Hochrisiko-KI-System verursacht wurde, ist in Hinblick auf Punkt (1) zu differenzieren, ob dieser gegen den Anbieter oder den Betreiber des KI-Systems geltend gemacht wird.³⁰³

Bei der Geltendmachung gegen den Betreiber soll der Nachweis der vermuteten Verletzung einer Sorgfaltspflicht nur vorliegen, wenn:

299 Art 3 Abs 4 COM (2022) 496 final.

300 Art 3 Abs 5 COM (2022) 496 final.

301 Art 4 Abs 1 COM (2022) 496 final.

302 Art 4 Abs 1 lit a – c COM (2022) 496 final.

303 *Gorzala*, RdW 2023, II (14).

- a) der Betreiber seiner Pflicht zur Verwendung oder Überwachung des KI-Systems entsprechend der Gebrauchsanweisung oder zur Unterbrechung der Verwendung des Systems nicht nachgekommen ist, oder³⁰⁴
- b) von ihm verwendete Eingabedaten der Zweckbestimmung des KI-Systems nicht entsprechen.³⁰⁵

3. Auswirkungen auf das HR-Management

Die österreichische Zivilprozessordnung³⁰⁶ sieht zwar in § 303 ZPO³⁰⁷ die Möglichkeit des Antrags auf Vorlage einer Urkunde durch den Gegner vor, doch ist dieser, wie bereits der Wortlaut sagt, auf Urkunden beschränkt und an die Voraussetzung gebunden, dass die antragstellende Partei über eine Abschrift dieser Urkunde verfügt oder den Inhalt der Urkunde möglichst genau angeben und die Tatsachen, welche durch die Urkunde bewiesen werden sollen, anführen kann.³⁰⁸ Zusätzlich kann die Vorlage einer Urkunde unter gewissen Bedingungen verweigert werden³⁰⁹ und obliegt es der freien Beweiswürdigung des Gerichts, welchen Einfluss die Weigerung des Gegners zur aufgetragenen Vorlage auf das Urteil hat.³¹⁰ Demgegenüber sieht der in der KI-HaftungsRL vorgeschlagene Antrag auf Offenlegung von Beweismitteln einen breiteren Anwendungsbereich, geringere Voraussetzungen für den Antragsteller und vermutlich größere Auswirkungen im Falle der Verweigerung für den Antragsgegner vor. Die Komplexität und Undurchsichtigkeit von KI-Systemen und die damit einhergehenden Beweisschwierigkeiten für Geschädigte hinsichtlich des eingetretenen Schadens, des Verschuldens sowie des Kausalzusammenhangs rechtfertigen diesen Schritt der EU-Kommission. Im Hinblick auf die Kausalitätsvermutung und den Umstand, dass die dafür nötige Verletzung einer Sorgfaltspflicht im Verstoß gegen die sich aus Art 26 KI-VO ergebenen Pflichten besteht, wurde jedoch bereits ausgeführt, dass sich die Einhaltung dieser Pflichten für den Betreiber teilweise als äußerst schwierig gestaltet. Eine entsprechende Sorgfaltspflichtverletzung und die daraus resultierende Ver-

304 Art 4 Abs 3 lit a COM (2022) 496 final.

305 Art 4 Abs 3 lit b COM (2022) 496 final.

306 Zivilprozessordnung RGBl 1895/l13.

307 § 303 ZPO.

308 § 303 Abs 2 ZPO.

309 § 305 ZPO.

310 § 307 Abs 2 ZPO.

mutung des Kausalzusammenhangs könnten somit sehr rasch vorliegen. Zusätzlich wird es sich in Anbetracht der Autonomie von KI-Systemen und der Tatsache, dass für Betreiber die Entscheidungswege in den seltensten Fällen nachvollziehbar sind, für diese als problematisch gestalten, die Vermutung des Kausalzusammenhangs zu widerlegen. Die von der EU-Kommission angestrebte Verringerung der Rechtsunsicherheit in Bezug auf das Haftungsrisiko mag zwar durch den vorgelegten Entwurf bewirkt werden. Fraglich ist jedoch, ob diese Verringerung nicht zu Lasten einer zu einseitigen Risikoverteilung zu Ungunsten der Betreiber dieser Systeme ausfällt und diese dadurch davor zurückschrecken lässt, entsprechende Anwendungen einzusetzen.

4. Studie des Europäischen Parlaments zur KI-HaftungsRL

Die EU-Kommission hat den Entwurf der KI-HaftungsRL in einem gemeinsamen Paket mit der KI-Verordnung und einer Neufassung der europäischen Produkthaftungsrichtlinie³¹¹ vorgelegt. Während die beiden letztgenannten mittlerweile in Kraft getreten sind, ist der Gesetzgebungsprozess bei der KI-HaftungsRL ins Stocken geraten.

Der Rechtsausschuss des EU-Parlaments hat sodann eine Studie in Auftrag gegeben, um mögliche Bedenken gegen die KI-HaftungsRL zu untersuchen.³¹² Der Wissenschaftliche Dienst des EU-Parlaments gelangt dabei in seiner Studie unter anderem zu folgenden Ergebnissen:

- Obwohl die Neufassung der europäischen Produkthaftungsrichtlinie einen signifikanten Schritt in der Entwicklung des europäischen Haftungsrechts darstellt, weist diese jedoch erhebliche Lücken auf. Diese betreffen vor allem den Schutz vor Diskriminierung, die mögliche Verletzung von Persönlichkeits- oder IP-Rechten und einen möglichen Schadenersatzanspruch bei bloßen Vermögensschäden. Auch Schäden, welche durch Verbraucher verursacht werden, sind vom Anwendungsbe-

³¹¹ RL (EU) 2024/2853 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 über die Haftung für fehlerhafte Produkte und zur Aufhebung der Richtlinie 85/374/EWG des Rates, ABl L 2024/2853, 1.

³¹² Bundesrechtsanwaltskammer, Studie und Folgenabschätzung zur KI-Haftungsrichtlinie – EPRS, brak.de/newsroom/newsletter/nachrichten-aus-brussel/2024/ausgab-e-16-2024-v-27092024/studie-und-folgenabschaetzung-zur-ki-haftungsrichtlinie-eprs/ (Stand 27.09.2024).

reich der Produkthaftungsrichtlinie nicht erfasst. Diese Lücken könnten durch die KI-HaftungsRL geschlossen werden.³¹³

- KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck (z.B. ChatGPT) sind vom Anwendungsbereich der KI-HaftungsRL nicht ausreichend erfasst. Da jedoch auch diese zu zahlreichen haftungsrechtlichen Problemstellungen, wie etwa Diskriminierungen oder die Verletzung von Persönlichkeitsrechten führen können, soll die KI-HaftungsRL ausdrücklich auch auf diese anwendbar sein.³¹⁴
- Durch die ausschließliche Adressierung von KI-spezifischen Fragestellungen durch die KI-HaftungsRL werden die enormen Herausforderungen, welche sich durch digitale Technologien allgemein ergeben, nicht ausreichend behandelt. Da auch Software abseits von KI eine ähnliche Komplexität wie diese aufweisen kann und somit dieselben Beweisschwierigkeiten in Zusammenhang mit Verschulden und Kausalität auftreten können, soll die KI-HaftungsRL, wie die Neufassung der Produkthaftungsrichtlinie auch, auf sämtliche Software anwendbar sein.³¹⁵
- Angesichts der Eigenschaft von KI als bedeutender Innovationsfaktor und ihrer Auswirkungen auf den digitalen Binnenmarkt ist eine kohärente und direkte Rechtsanwendung unerlässlich. Dies würde sowohl für ausreichende Transparenz sorgen, eine Fragmentierung verhindern und einheitliche Regelungen für grenzüberschreitende Sachverhalte bieten. Diese Effekte können erreicht werden, indem die KI-Haftungsrichtlinie nicht als Richtlinie, sondern als unmittelbar anwendbare europäische Verordnung erlassen wird.³¹⁶

Es bleibt abzuwarten, ob diese Studie die Kritiker der KI-HaftungsRL verstummen lässt und wieder mehr Tempo in das Gesetzgebungsverfahren bringt. Ohne Zweifel adressiert die Studie jedoch bedeutende Aspekte, welche bei entsprechender Berücksichtigung im Gesetzgebungsverfahren zu einem umfassenden europäischen Haftungsregime in Bezug auf KI-Systeme und unter Umständen auch sonstiger Software beitragen könnten.

313 European Parliamentary Research Service, *Proposal for a directive on adapting non-contractual civil liability rules to artificial intelligence*, PE 762.861, 24.

314 European Parliamentary Research Service, PE 762.861, 18.

315 European Parliamentary Research Service, PE 762.861, 25.

316 European Parliamentary Research Service, PE 762.861, 39.

§ 4 Handlungsempfehlungen

A. Empfehlungen an den Gesetzgeber

In § 3 wurden sowohl die nationalen Rahmenbedingungen als auch die Rechtsakte der EU in Zusammenhang mit dem Einsatz von KI im HR-Management näher beleuchtet. Dabei wurde ersichtlich, dass die einschlägigen nationalen Gesetze trotz ihres teilweise langen Bestandes in weiten Teilen auch auf intelligente Systeme angewendet, jedoch nicht sämtliche rechtliche Problemstellungen mit den bestehenden Normen gelöst werden können. Dadurch entsteht sowohl für Betreiber als auch geschädigte Personen Rechtsunsicherheit. Die KI-VO und die KI-HaftungsRL versuchen diese Unsicherheit zwar zu lösen, dies gelingt ihnen jedoch nur zum Teil. Die beiden Rechtsakte könnten unter Umständen sogar dazu führen, dass Betreiber eher von der Verwendung von KI-Systemen absehen als bei deren Einsatz mehr Rechtsklarheit und -sicherheit zu verspüren.

Aus diesen Gründen wird im Folgenden ein möglicher gesetzlicher Anpassungsbedarf eruiert.

In § 3 A.I. wurden die Kontroversen der verschuldensabhängigen Haftung in Bezug auf KI-erzeugte Schäden thematisiert. Aufgrund der Autonomie und Undurchsichtigkeit von KI-Systemen ist es Betreibern teilweise unmöglich, dahinterstehende Mechanismen zu erkennen und somit die objektiv gebotene Sorgfalt aufgrund ihrer subjektiven Fähigkeiten und ihres Wissens einzuhalten.³¹⁷ Deshalb wird in Teilen der Literatur die Ansicht vertreten, dass beim Einsatz von intelligenten Systemen stets von einer generellen Erkennbarkeit und daher Vermeidbarkeit ausgegangen werden sollte.³¹⁸ Ein solcher Ansatz würde jedoch einer Art Gefährdungshaftung für intelligente Systeme gleichkommen. Aber auch die analoge Anwendung von § 1313a ABGB auf den Einsatz technischer Hilfsmittel überzeugt nicht vollends, besteht doch gerade keine Gleichwertigkeit des geregelten und ungeregelten Sachverhalts. Die KI-HaftungsRL normiert nun zwar unter gewissen Voraussetzungen eine Kausalitätsvermutung zwischen dem Verschulden des Betreibers und dem vom KI-System verursachten Schaden. Diese Vermutung löst jedoch nicht das Problem der subjektiven Vorwerfbarkeit, da es den Betreibern weiterhin oftmals nicht möglich sein wird, die gebotene objektive Sorgfalt einzuhalten. Die KI-HaftungsRL verschärft

317 Ifsits/Minihold/Roubik, Haftungsfragen 29.

318 Ifsits/Minihold/Roubik, Haftungsfragen 30.

in gewisser Weise sogar dieses Problem zulasten der Betreiber, indem sie deren Verschulden an der Nichteinhaltung sich aus der KI-VO ergebender Pflichten als gegeben annimmt. Dies, obwohl es den Betreibern mangels entsprechender Einblicke regelmäßig nicht möglich sein wird, die entsprechenden Pflichten einzuhalten.

Mögliche Lösungsansätze könnten etwa die Zuerkennung der Rechtsfähigkeit für intelligente Systeme (*ePerson*), die Einführung eines verpflichtenden Versicherungssystems für KI oder die Reformierung der Gefährdungshaftung darstellen.³¹⁹ Die Zuerkennung der Rechtsfähigkeit für KI-Systeme hätte jedoch nur dann Sinn, wenn diese ebenso über einen Haftungsfond, also ein Vermögen, verfügen würden.³²⁰ Ein Versicherungssystem könnte der Haftpflichtversicherung für KFZ ähneln und somit dafür sorgen, dass für Geschädigte ein entsprechend hoher Haftungsfond zur Verfügung steht. Derartige Versicherungssysteme lösen jedoch nicht die Frage, welcher Akteur bei fehlerhaften KI-Entscheidungen haftet.³²¹ Im Hinblick auf die Gefährdungshaftung ist erwähnenswert, dass durch die neue Produkthaftungsrichtlinie der Produktbegriff auf unkörperliche Sachen ausgedehnt wurde und Software nun als Produkt zählt.³²² Auch KI-Systeme sind somit in Zukunft als Produkt zu werten. Haftungsadressat nach der Produkthaftungsrichtlinie ist, ähnlich wie bereits nach dem österreichischen Produkthaftungsgesetz³²³, der Hersteller, Importeur oder Lieferanten.³²⁴ Sofern der Betreiber das KI-System nicht verändert, kann er nach der Produkthaftungsrichtlinie nicht zur Haftung herangezogen werden.³²⁵ Das haftungsrechtliche Verhältnis zwischen Betreibern und betroffener Person wird also durch die Produkthaftungsrichtlinie nicht vollends geklärt. Trotz der bereits in Kraft getretenen neuen Produkthaftungsrichtlinie ist der Gesetzgeber also zum (weiteren) Handeln aufgefordert, da der zunehmenden Verbreitung von KI-Systemen derzeit keine passende Haftungsregelung gegenübersteht.³²⁶ Wie bereits in § 3 D.II.4. erwähnt, könnte dies Lücke zumindest zu einem gewissen Teil durch die KI-HaftungsRL geschlossen werden.

319 Fischer/Gstöttner in Hoffberger-Pippian/Ladeck/Ivankovics 121.

320 Zöchling-Jud, Künstliche Intelligenz und zivilrechtliche Haftung, in Reindl-Krauskopf/Grafl (Hrsg), Künstliche Intelligenz - Fluch oder Segen (2020) 73 (79).

321 Fischer/Gstöttner in Hoffberger-Pippian/Ladeck/Ivankovics 121 (139).

322 Art 4 Z 1 PH-RL.

323 Produkthaftungsgesetz BGBl 1988/99.

324 Art 8 Abs 1,3 PH-RL.

325 Art 8 Abs 2 PH-RL.

326 Kronthaler, ÖJZ 2019, 945 (948).

Kommt es durch den Einsatz von KI-Systemen zu Diskriminierungen, sehen sowohl das GlBG als auch das BEinstG für Betroffene eine Beweiserleichterung vor, wonach diese das Vorliegen einer Diskriminierung bloß glaubhaft machen müssen.³²⁷ Ungeachtet dieser Beweiserleichterung für Betroffene, besteht für Betreiber aufgrund von „Blackboxes“ jedoch das Problem, dass es für sie äußerst schwierig bzw. teilweise unmöglich sein wird, zu beweisen, dass gerade keine Diskriminierung vorlag.³²⁸ Der Gesetzgeber könnte dieser Problematik entgegentreten, indem er eine hinreichende Transparenz für die Konzeption von KI-Systemen vorgibt, sodass Betreiber die Ergebnisse nachvollziehen und interpretieren können. Die KI-VO sieht in diesem Zusammenhang vor, dass Hochrisiko-KI-Systeme so konzipiert und entwickelt werden müssen, dass eine automatische Aufzeichnung von Vorgängen und Ereignissen („Protokollierung“) während des Betriebs der Systeme ermöglicht wird.³²⁹ Überdies regelt die KI-VO, dass Hochrisiko-KI-Systeme so konzipiert und entwickelt sein müssen, dass ihr Betrieb hinreichend transparent ist, damit die Betreiber die Ausgaben eines Systems angemessen interpretieren und verwenden können.³³⁰ Ob diese Aufzeichnungs- und Transparenzpflichten die „Blackbox“-Problematik in der Praxis auch tatsächlich beseitigen, bleibt abzuwarten.

In § 3 B. wurde näher auf die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingegangen. Die Mitbestimmungsrechte werden in Form von Betriebsvereinbarungen ausgeübt, deren Abschluss dem Ausgleich der gegensätzlichen Interessen von Betriebsinhaber und Belegschaft dienen soll.³³¹ Auf Arbeitnehmerseite werden diese Interessen durch den Betriebsrat ausgeübt.³³² In diesem Zusammenhang drängt sich jedoch unmittelbar die Frage auf, ob es dem Betriebsrat auch tatsächlich möglich ist, die Interessen der Belegschaft in angemessener Weise zu vertreten, wenn er die Funktionsweise der Systeme, über deren Verwendung er mitbestimmen soll, und deren Gefährdungspotenzial nicht (ausreichend) nachvollziehen kann. Es kann von keinem Betriebsratsmitglied erwartet werden, dass es jenes technische Know-how mitbringt, welches für ein entsprechendes Verständnis von KI-Systemen notwendig wäre. Ein möglicher Lösungsansatz

327 §§ 12 Abs 12, 26 Abs 12 GlBG; § 7p BEinstG.

328 Dauser, ARD 2023, 3 (4).

329 Art 12 Abs 1 KI-VO.

330 Art 13 Abs 1 KI-VO.

331 Födermayr in Jabornegg/Resch, ArbVG § 29 Rz 6 (Stand 1.4.2020, rdb.at).

332 Födermayr in Jabornegg/Resch, ArbVG § 29 Rz 12.

wäre hier die verpflichtende Bestellung von „KI-Beauftragten“ in Betrieben mit einer bestimmten Mindestgröße, ähnlich dem Modell von Datenschutzbeauftragten bzw. Sicherheitsvertrauenspersonen. Solche KI-Beauftragten können nicht nur die durch Art 4 KI-VO geforderte KI-Kompetenz innerhalb einer Organisation zentralisieren und fördern³³³, sondern auch Mitarbeitern und dem Betriebsrat bei Fragen in Bezug auf KI als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Eine weitere Möglichkeit bestünde in der Hinzuziehung eines Sachverständigen im Bereich KI, wie es der deutsche Gesetzgeber im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes vorgesehen hat.³³⁴ In § 80 Abs 3 des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes³³⁵ ist normiert, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich gilt, wenn der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss.³³⁶

Zusammengefasst besteht eine Notwendigkeit für den Gesetzgeber legislative Maßnahmen zu ergreifen. Durch gezielte Regulierung kann der Gesetzgeber die Entwicklung und den Einsatz von KI-Technologien vorantreiben und gleichzeitig sicherstellen, dass sie im Einklang mit den gesellschaftlichen Interessen stehen.

B. Empfehlungen an die Arbeitgeber

Jene rechtlichen Rahmenbedingungen, welche aus Sicht von Arbeitgebern beim Einsatz von KI im HR-Management zu beachten sind, wurden in § 3 ausführlich erläutert.

Anhand dieser Ausführungen ist klar ersichtlich, dass beim Einsatz der präsentierten KI-Systeme häufig zahlreiche rechtliche Rahmenbedingungen zu beachten sind und Arbeitgeber diese Systeme daher nur unter Einhaltung gewisser rechtlicher Vorgaben verwenden sollten. Wollen Arbeitgeber somit KI-Systeme im HR-Management einsetzen, sollten folgende Handlungsempfehlungen beachtet werden:

- I. Transparenz schaffen: Die in Art 26 Abs 7 KI-VO vorgesehene Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmervertretern und den betroffenen Arbeitnehmern sollte auf sämtliche KI-Systeme und KI-

333 Wendehorst in *Martini/Wendehorst*, KI-VO Art 4 Rz 19.

334 Betriebsrätemodernisierungsgesetz BGBl I 2021, 1763.

335 Betriebsverfassungsgesetz BGBl I 2001, 2518.

336 § 80 Abs 3 BetrVG.

Modelle, die im Unternehmen verwendet werden, ausgedehnt und strikt eingehalten werden. Dabei sollte den Betroffenen auch die Möglichkeit gegeben werden, etwaige Bedenken zu äußern. Nur durch frühzeitige und offene Kommunikation können Transparenz und Vertrauen geschaffen werden. Auch wird ein Unternehmen nur von den Vorteilen von KI profitieren, wenn es sich die Akzeptanz und Unterstützung seiner Belegschaft für deren Einsatz sichert.

- II. Fortbildung und Sensibilisierung: Auch wenn der in Art 4 KI-VO geregelten KI-Kompetenz aufgrund ihrer „weichen“ Formulierung vermeintlich nur ein Appellcharakter zukommen mag, sollte Arbeitnehmern und speziell auch deren Vertreter (Betriebsrat) durch das Anbieten von Aus- und Fortbildungen ermöglicht werden, die Funktionsweise von KI-Systemen sowie die Chancen und Risiken, die mit deren Einsatz einhergehen, zu verstehen. Nur auf diese Weise können Arbeitnehmervertreter die gesetzlich vorgesehenen Informations- und Mitbestimmungsrechte im erforderlichen Umfang ausüben und mit den Mitarbeitern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit erreicht werden.
- III. Richtlinien und Handlungsempfehlungen: Durch die Implementierung interner Richtlinien und Handlungsempfehlungen können Arbeitgeber für eine langfristige Nachhaltigkeit bei der Verwendung von KI-Systemen sorgen, indem unter anderem der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten oder die regelmäßige Überprüfung der Systeme festgelegt werden. Zum anderen können sie zum Schutz vor Risiken und etwaigen Fehlentwicklungen beitragen.
- IV. Menschliche Aufsicht: Aufgrund der bestehenden Autonomie und Undurchsichtigkeit von KI-Systemen sollte die Letztentscheidung in der jetzigen Entwicklungsstufe dieser Systeme stets einem Menschen überlassen werden. Diese Maßnahme ist nicht nur eine Frage der rechtlichen Verpflichtung (Art 22 DSGVO), sondern auch der ethischen Verantwortung.
- V. KI-Beauftragter: Auch wenn die KI-VO keine Verpflichtung vorsieht, einen speziellen KI-Beauftragten im Unternehmen zu bestellen, sollten sich Arbeitgeber überlegen, einen solchen im eigenen Unternehmen zu etablieren. Wie bereits weiter oben angemerkt, können solche KI-Beauftragten die geforderte KI-Kompetenz innerhalb einer Organisation zentralisieren und fördern sowie Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretern bei Fragen in Bezug auf KI als Ansprechperson zur Verfügung stehen.

§ 5 Conclusio

In § 2 wurden Potenziale für die Integration von KI-Systemen im HR-Management eruiert und im Zuge dessen ein Blick auf die einzelnen Abschnitte der HR-Wertschöpfungskette geworfen. Diese Analyse brachte zutage, dass auf sämtlichen Stufen der Wertschöpfungskette KI-Tools zur Anwendung gelangen können. Zur Veranschaulichung des Potenzials von KI-Systemen wurden in jedem einzelnen Abschnitt spezifische Anbieter und Tools eingehend beleuchtet. Dazu ist festzuhalten, dass diese Systeme maßgeblich zur Verbesserung der *Candidate Experience* beitragen können und das Bewerbungsverfahren fairer, transparenter und schneller gestalten können. Überdies sind sie dazu in der Lage, Wissenszufuhr auf ein neues Level zu heben, Arbeitsabläufe effektiver zu gestalten, Vergütungsmodelle zu individualisieren, Kündigungswahrscheinlichkeiten vorherzusagen und die Nachfolge rechtzeitig zu planen.

Da sich beim Einsatz von KI-Systemen neben ökonomischen und ethischen vor allem rechtliche Fragestellungen ergeben, wurden in § 3 die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI-Tools näher betrachtet. Dabei wurde zuerst ein Blick auf die einschlägigen nationalen Gesetze im Beschäftigungskontext geworfen, welche einen Einfluss auf die Verwendung von KI-Systemen haben können. In dieser Hinsicht zeigte sich, dass Arbeitgeber für den Einsatz von KI-Systemen bei Verletzungen von vertraglichen Pflichten, insbesondere der Fürsorgepflicht, schadensatzpflichtig werden können. In diesem Zusammenhang ergibt sich vor allem die komplexe Zurechnungsproblematik.

Da KI-basierte Algorithmen diskriminierend agieren können, können sich Arbeitgeber aber auch im Rahmen des GlBG und BEinstG haftbar machen. Weil ein etwaiges Verschulden im Rahmen dieser Gesetze nicht von Relevanz ist und Betroffene einer Diskriminierung von einer Beweiserleichterung profitieren, ist das Risiko für Arbeitgeber in diesem Bereich besonders groß.

Im Folgenden wurde festgestellt, dass dem Betriebsrat beim Einsatz von KI-Systemen umfangreiche Informations- und Mitbestimmungsrechte zu Teil werden. Die Mehrzahl der fraglichen Systeme erfüllen die Tatbestände der notwendigen oder erzwingbar notwendigen Mitbestimmung. Dem Arbeitgeber bleibt in diesen Fällen keine andere Möglichkeit als das jeweilige System im Verhandlungsweg einzuführen.

Bei der Verwendung von KI-Systemen darf jedoch auch der Datenschutz nicht außer Acht gelassen werden. Aus diesem Grund wurde in § 3 C. ein Blick

auf das Verbot der automatisierten Entscheidungen gem Art 22 DSGVO geworfen und festgestellt, dass die vorgestellten Tools auf den ersten Blick zwar nicht den Verbotstatbestand des Art 22 DSGVO erfüllen, die Rechtsprechung des EuGH und VwGH dies jedoch ändern könnte.

Obwohl die KI-VO und die neue Produkthaftungsrichtlinie zur Rechtsicherheit beitragen und bestehende gesetzliche Lücken schließen sollen, bleiben auch nach deren Inkrafttreten gewisse Probleme und rechtliche Fragestellungen ungelöst. Eine Hilfestellung hierfür könnte die nach wie vor nicht erlassene KI-HaftungsRL in ihrer von der EU-Kommission vorgeschlagenen, aber noch viel eher in der unter § 3 D.II.4. beschriebenen, adaptierten Form bieten.

Wenngleich die bestehenden und geplanten Normen nicht sämtliche Problemstellungen beim Einsatz von KI abdecken, ein gewisses Maß an Rechtsunsicherheit verbleibt und mit der Verwendung dieser Systeme ein Gefahren- und Risikopotenzial für die Rechte von Betroffenen einhergeht, sollte KI aufgrund ihres unglaublichen Potenzials und ihrer Innovationskraft dennoch jederzeit zumindest eine Chance gegeben werden. Dies hat auch Tim Cook, CEO von Apple, erkannt:

„KI ist so grundlegend. Wir sind an einem Punkt angelangt ..., dass sich Möglichkeiten für einfach unglaubliche Dinge eröffnen. Und es wird von hier an nur noch besser werden. Wir alle müssen sichergehen, dass wir KI zum Wohle der Menschheit nutzen und nicht umgekehrt.“³³⁷

Literaturverzeichnis

Aivy, aivy.app/ueber-uns (abgefragt 31.12.2024).

Aivy, Game-based Assessments – mehr als nur Spielerei?, aivy.app/hr-blog/game-based-assessments-mehr-als-nur-spielerei (abgefragt 31.12.2024).

Aon, Augmented Video Scoring, assessment.aon.com/de-de/online-assessment/video-interview (abgefragt 31.12.2024).

Art-29-Datenschutzgruppe, Leitlinien zu automatisierten Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling für die Zwecke der Verordnung 2016/679, WP 251 rev.01.

Ashkar/Schröder, Das Gesetz über künstliche Intelligenz der Europäischen Union (KI-Verordnung), BB 2024, 771.

Art-29-Datenschutzgruppe, Leitlinien in Bezug auf die Einwilligung gemäß Verordnung 2016/679, WP 259 rev.01.

337 Buxmann/Schmidt in Buxmann/Schmidt² 3.

- Bauer*, Wie die Jobsuche zur Traumjobsuche wird – und wie HR Tech dabei hilft, in *Verhoeven* (Hrsg), Digitalisierung im Recruiting. Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert (2020) 135 ff.
- Berka*, Verfassungsrecht. Grundzüge des österreichischen Verfassungsrechts für das juristische Studium⁵ (2014).
- Binder/Mair* in *Tomandl* (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹¹ § 96a (Stand Mai 2013, lexis-nexis.at).
- Brandt/Justenhoven/Schöffel*, Web-basierte Videointerviews, in *Stulle* (Hrsg), Digitalisierung der Management-Diagnostik. Aktuelle Instrumente, Trends, Herausforderungen (2020) 43 ff.
- Bundesrechtsanwaltskammer*, Studie und Folgenabschätzung zur KI-Haftungsrichtlinie – EPRS, brak.de/newsroom/newsletter/nachrichten-aus-brussel/2024/ausgabe-16-2024-v-27092024/studie-und-folgenabschaetzung-zur-ki-haftungsrichtlinie-eprs/ (Stand 27.09.2024).
- Buxmann/Schmidt*, Grundlagen der Künstlichen Intelligenz und des Maschinellen Lernens, in *Buxmann/Schmidt* (Hrsg), Künstliche Intelligenz. Mit Algorithmen zum wirtschaftlichen Erfolg² (2021) 3 ff.
- Cappelli/Tambe/Yakubovich*, Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward, California Management Review 2019, 19.
- Chudzikowski/Covarrubias Venegas*, Performance Management auf den Kopf gestellt oder neu gedacht? ARD 2016, 3.
- Coeckelbergh*, Ethics of artificial intelligence: Some ethical issues and regulatory challenges, TechReg 2019, 31 ff.
- Coelho Moreira*, Algorithmen, Diskriminierung und Tarifverhandlungen, in *Brameshuber/ Brockmann/Marhold/Miranda Boto* (Hrsg), Kollektive Arbeitsbeziehungen in der Gig-Economy (2023) 185 ff.
- Cook*, How To Reduce Employee Turnover with Workforce Analytics, vizier.com/blog/reduce-employee-turnover-with-workforce-analytics/ (abgefragt 06.01.2025).
- Dahm/Dregger*, Der Einsatz von künstlicher Intelligenz im HR: Die Wirkung und Förderung der Akzeptanz von KI-basierten Recruiting-Tools bei potenziellen Nutzern, in *Hermei-er/Heupel/Fichtner-Rosada* (Hrsg), Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert (2019) 249 ff.
- Dauser*, Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt – Was ist zu beachten? ARD 2023, 3 ff.
- Deutscher Bundestag*, AI Act: Trilog-Ergebnisse wird Ausschuss weiter beschäftigen, bundes-tag.de/presse/hib/kurzmeldungen-983034 (Stand 14.12.2023).
- Docebo*, docebo.com/de/ (abgefragt 31.12.2024).
- Drs in Strasser/Jabornegg/Resch*, Arbeitsverfassungsgesetz¹ § 91 (Stand 1.9.2015, rdb.at).
- Dudler*, Wenn Bots übernehmen – Chatbots im Recruiting, in *Verhoeven* (Hrsg), Digitalisierung im Recruiting. Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert (2020) 101 ff.
- Egermann*, Die Anbahnung des Arbeitsvertrages, in *Gruber-Risak/Mazahl* (Hrsg), Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar (2022).

eightfold.ai, [eightfold.ai/products/talent-management/](https://www.eightfold.ai/products/talent-management/) (abgefragt 19.01.2025).

Ettl, Wissen ist Macht – Informationsrechte des Betriebsrats, DRdA-infas 2019, 360.

Europäisches Parlament, Was ist künstliche Intelligenz und wie wird sie genutzt?, europarl.europa.eu/topics/de/article/20200827STO85804/was-ist-kunstliche-intelligenz-und-wie-wird-sie-genutzt (Stand 20.06.2023).

European Parliament, The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence 2020.

European Parliamentary Research Service, Proposal for a directive on adapting non-contractual civil liability rules to artificial intelligence, PE 762.861.

Felten in *Rummel/Lukas/Geroldinger*, Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch⁴ § 1157 (Stand 1.8.2022, rdb.at).

Felten/Preiss in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsgesetz¹² § 96 (Stand April 2020, lexisnexis.at).

Felten/Preiss in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsgesetz¹² § 96a (Stand April 2020, lexisnexis.at).

Fink, Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit. Potenziale nutzen und verantwortungsbewusst handeln (2021).

Fischer/Gstöttner, Haftungsfragen Künstlicher Intelligenz aus privatrechtlicher Sicht, in *Hoffberger-Pippian/Ladeck/Ivankovics* (Hrsg), Digitalisierung und Recht (2022) 121 ff.

Födermayr in *Jabornegg/Resch*, Arbeitsverfassungsgesetz § 29 (Stand 1.4.2020, rdb.at).

Gärtner, Smart HRM. Digitale Tools für die Personalarbeit (2020).

Goricnik in *Knyrim*, DatKomm Art 88 DSGVO (Stand 7.5.2020, rdb.at).

Gorzala, Europäisches Haftungssystem für Künstliche Intelligenz-Systeme, RdW 2023, 11 ff.

Greif/Kullmann, Algorithmenbasiertes Personalrecruiting. Antidiskriminierungs- und datenschutzrechtliche Aspekte, ZAS 2021, 61 ff.

Greiner, Algorithmenbasierte Personalentscheidungen und Art 22 DSGVO. In welchem Umfang steht Art 22 DSGVO algorithmenbasierten Personalentscheidungen entgegen? ZAS 2022, 258 ff.

Haidinger in *Knyrim*, DatKomm Art 22 DSGVO (Stand 1.12.2022, rdb.at).

Herbst, KI-Verordnung – die Regulierung Künstlicher Intelligenz. Wie plant die EU, zukünftig die Verwendung von Künstlicher Intelligenz zu regulieren und wie wird sich dies praktisch auswirken? ecolex 2023, 98 ff.

Herda, Artificial Intelligence und Immaterialgüterrecht, wbl 2019, 305.

Hirschfeld, Personaldiagnostik im digitalen Zeitalter, in *Haubrock* (Hrsg), Digitalisierung – das HR Management der Zukunft (2020) 213 ff.

HireVue, AI Hiring Assistant, hirevue.com/platform/conversational-ai-and-automation (abgefragt 18.01.2025).

Hochrangige Expertengruppe für künstliche Intelligenz, Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI 2019.

- Hoeffler/Konuwsky/Müller/Niendorf/Pfälzgraf*, Personalwirtschaftliches Reporting mit SAP Netweaver und Business Objects, in *Piazza* (Hrsg), Human Resource Intelligence und Analytics (2015) 187 ff.
- Holtom/Lee/Mitchell/Eberly*, Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future, *The Academy of Management Annals* 2008, 231.
- Hopf/Mayr/Eichinger*, Gleichbehandlungsgesetz² § 12 (Stand 1.1.2021, rdb.at).
- IBM*, Was ist Deep Learning?, ibm.com/de-de/topics/deep-learning (Stand 17.06.2024).
- Ijsits/Minihold/Roubik*, Haftungsfragen beim Einsatz künstlicher Intelligenz. Zivilrecht, Strafrecht, Datenschutzrecht (2020).
- Ito-Masui/Kawamoto/Esumi/Imai/Shimaoka*, Sociometric wearable devices for studying human behaviour in corporate and healthcare workplaces, *BioTechniques* 2021, 392 ff.
- Jankowiak*, docebo: LMS Learning Management Systeme, trusted.de/docebo (abgefragt 31.12.2024).
- Jäger/Tewes*, KI in der Weiterbildung der Zukunft, in *Knappertsbusch/Gondlach* (Hrsg), Arbeitswelt und KI 2030. Herausforderungen und Strategien für die Arbeit von morgen (2021) 389 ff.
- Jabornegg* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, Arbeitsverfassungsgesetz¹ § 96 (Stand 1.12.2012, rdb.at).
- Jorie Foss*, Ignite 2024: New innovation for the AI-powered workforce, techcommunity.microsoft.com/blog/microsoftvivablog/ignite-2024-new-innovation-for-the-ai-powered-workforce/4303391 (Stand 19.11.2024).
- Judt/Klausegger*, Was ist eigentlich ... Gamification? ÖBA 2017.
- Kanning*, Die Chancen des Personalmarketings, in *Schulte/Hiltmann* (Hrsg), Eignungsdiagnostische Interviews. Standards der professionellen Interviewführung (2023) 337 ff.
- Kettler/Kauffeld*, Game-based Learning, in *Kauffeld/Othmer* (Hrsg), Handbuch Innovative Lehre (2019) 249 ff.
- Kirste/Schürholz*, Entwicklungswege zur KI, in *Wittpahl* (Hrsg), Künstliche Intelligenz (2019) 21 ff.
- Knecht*, Big Five Modell: Alle Infos zum Persönlichkeitsmodell, praxistipps.focus.de/big-five-modell-alle-infos-zum-persoenlichkeitmodell_119613 (Stand 14.04.2020).
- Knyrim/Tien*, Die Datenschutz-Grundverordnung im Beschäftigungskontext, ASoK 2017, 362 ff.
- Kodek* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1,03} § 1294 (Stand 1.1.2018, rdb.at).
- Korn/Brenner/Börsig/Lalli/Mattmüller/Müller*, Defining Recruitainment: A Model and a Survey on the Gamification of Recruiting and Human Resources, in *Freund/Celary* (Hrsg), Advances in The Human Side of Service Engineering (2017) 37 ff.
- Koziol*, Die Haftung der Banken bei Versagen technischer Hilfsmittel, ÖBA 1987, 7.
- Kreutzer*, Künstliche Intelligenz verstehen, Grundlagen – Use-Cases – unternehmenseigene KI-Journey² (2023).

- Kronthaler*, Analoge Anwendung von § 1313a ABGB auf "technische Hilfsmittel"? ÖJZ 2019, 945 ff.
- Leutner/Aichholzer*, Digitale Video- & Spiel-Assessments: Psychometrie und maschinelles Lernen, in *Stulle* (Hrsg), Digitalisierung der Management-Diagnostik. Aktuelle Instrumente, Trends, Herausforderungen (2020) 67 ff.
- Linardatos*, Auf dem Weg zu einer europäischen KI-Verordnung – ein (kritischer) Blick auf den aktuellen Kommissionsentwurf, Zeitschrift für das Privatrecht der Europäischen Union 2022, 58 ff.
- Löschnigg*, Biometrische Daten und Arbeitsverhältnis, ASoK 2005, 37.
- Löschnigg*, Fürsorgepflicht, ÖGB Verlag 2017.
- Marhold* in *Marhold/Burgstaller/Preyer*, Angestelltengesetz¹ § 18 (Stand 1.6.2012, rdb.at).
- McCarthy/Minsky/Rochester/Shannon*, A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence 1955.
- Microsoft*, microsoft.com/de-de/microsoft-viva/insights?market=de (abgerufen 31.12.2024).
- Microsoft*, Einführung in Microsoft Viva Insights, learn.microsoft.com/de-de/viva/insights/introduction (Stand 15.10.2024).
- Mosler* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ § 18 AngG (Stand 1.1.2018, rdb.at).
- Naderhirn* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, Arbeitsverfassungsgesetz¹ § 96a (Stand 1.12.2012, rdb.at).
- Nürnberg*, Agiles HR-Management. Effiziente Personalarbeit durch smarten Einsatz digitaler Technologien (2019).
- Omlor*, Methodik 4.0 für ein KI-Deliktsrecht, InTeR 2020, 221 ff.
- Paaß/Hecker*, Künstliche Intelligenz. Was steckt hinter der Technologie der Zukunft? (2020).
- Palmstorfer*, Chance oder Risiko? Europas rechtliche Antworten auf die Herausforderungen Künstlicher Intelligenz, ZÖR 2023, 269 ff.
- Palmu*, Human Resource Management with Artificial Intelligence (2020).
- Pentland*, The New Science of Building Great Teams, Harvard Business Review 2012, 60.
- Personio*, Erfolgreiches Personalmanagement: Der Treibstoff für Unternehmen, personio.de/hr-lexikon/personalmanagement/ (abgefragt 31.12.2024).
- Personio*, CV-Parsing: Blitzschnell die richtigen Bewerber finden, personio.de/hr-lexikon/cv-parsing/ (abgefragt 31.12.2024).
- Pfeiffer*, Kontext und KI: Zum Potenzial der Beschäftigten für Künstliche Intelligenz und Machi-ne-Learning, HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik 2020, 465 ff.
- Poh*, Evaluating candidate performance and reaction in one-way video interviews 2015.
- Rahman*, AI and Machine Learning (2020).

- Rauffmann, Videospiele sollen die Weiterbildung retten, wiwo.de/erfolg/beruf/serious-games-videospiele-sollen-die-weiterbildung-retten/26027370.html (Stand 29.07.2020).
- Resch, Vertragliche und nachvertragliche Schutzpflichten/Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, JAS 2021, 49 ff.
- Reissner in Neumayr/Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ § 96 ArbVG (Stand 1.1.2018, rdb.at).
- Roedenbeck, Die richtigen Fragen stellen. Wie künstliche Intelligenz die Personalarbeit verändern kann, OrganisationsEntwicklung 2020, 64 ff.
- Rüdiger, talent::digital – Eine Plattform zur Erfassung des digitalen Mindset, in Stulle (Hrsg), Digitalisierung der Management-Diagnostik. Aktuelle Instrumente, Trends, Herausforderungen (2020) 247 ff.
- Ruschemeyer in Martini/Wendehorst, Kommentar zur KI-VO (2024).
- Salomon/Trieb, Ermittlung eines Score-Werts kann das Verbot der automatisierten Entscheidung (Art 22 DSGVO) verletzen, ZRF 2024, 119 ff.
- Schacherreiter in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1,09} § 131a (Stand 1.1.2023, rdb.at).
- Schoenthal/Gierschmann/Schneider, Künstliche Intelligenz in HR – Chance oder Risiko? in Schwuchow/Gutmann (Hrsg), HR-Trends 2021. Strategie, Kultur, Big Data, Diversity² (2020) 316 ff.
- Seufert/Preisig/Krapf/Meier, Von Gamification zum systematischen Motivationsdesign mit kollaborativen und spielerischen Gestaltungselementen. Konzeption und Anwendungsbeispiele, scil Arbeitsbericht 2017.
- Talention, Was ist CV Parsing? Eine Erklärung und die Vorteile auf einen Blick!, talention.de/blog/was-ist-cv-parsing-eine-erklaerung-und-die-vorteile-auf-einen-blick (abgefragt 31.12.2024).
- Talentwunder, talentwunder.com (abgefragt 31.12.2024).
- Talentwunder, talentwunder.com/active-sourcing-playbook/ (abgefragt 31.12.2024).
- Textio, textio.com/products/recruiting (abgefragt 12.01.2025).
- Tinhofer, Algorithmenbasierte Entscheidungen und Diskriminierung, DRdA 2022, 171 ff.
- Tomal/Schilling, Human Resource Management. Optimizing Organizational Performance² (2018).
- Verhoeven, Die Theorie der Candidate Experience, in Verhoeven (Hrsg), Candidate Experience. Ansätze für eine positiv erlebte Arbeitgebermarke im Bewerbungsprozess und darüber hinaus (2016), 7.
- Visier, visier.com/company/ (abgefragt 06.01.2025).
- Wendehorst in Martini/Wendehorst, Kommentar zur KI-VO (2024).
- Wichert, Künstliche Intelligenz, spektrum.de/lexikon/neurowissenschaft/kuenstliche-intelligenz/6810 (abgefragt 26.12.2024).
- Wildhaber/Lohnmann/Kasper, Diskriminierung durch Algorithmen – Überlegungen zum schweizerischen Recht am Beispiel prädiktiver Analytik am Arbeitsplatz, Zeitschrift für Schweizerisches Recht 2019, 459 ff.
- Wolbauer, Bad Robot – wer ist verantwortlich, wenn KI versagt? ecolex 2023, 105.

Wuttke, Machine Learning: Definition, Algorithmen, Methoden und Beispiele, datasolutions.com/was-ist-machine-learning/ (Stand 24.05.2024).

Zöchling-Jud, Künstliche Intelligenz und zivilrechtliche Haftung, in *Reindl-Krauskopf/Grafl* (Hrsg), Künstliche Intelligenz – Fluch oder Segen (2020) 73 ff.

Judikatur- und Rechtsquellenverzeichnis

Angestelltengesetz BGBI 1921/292.

Arbeitsverfassungsgesetz BGBI 1974/22.

Behinderteneinstellungsgesetz BGBI 1970/22.

Betriebsrätemodernisierungsgesetz BGBI I 2021, 1763.

Betriebsverfassungsgesetz BGBI I 2001, 2518.

COM (2021) 206 final, Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union.

COM (2022) 496 final, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Anpassung der Vorschriften über außervertragliche zivilrechtliche Haftung an künstliche Intelligenz (Richtlinie über KI-Haftung).

Gleichbehandlungsgesetz BGBI I 2004/66.

EA Linz Re 6/85 ZAS 1986/23.

EuGH C-634/21, SCHUFA Holding AG, ECLI:EU:C:2023:957.

OGH 21.02.1984, 4 Ob 13/84.

OGH 21.10.1998, 9 Ob A 264/98h.

OGH 10.02.2004, 1 Ob 265/03g.

OGH 20.12.2006, 9 Ob A 109/06d.

OGH 05.06.2008, 9 Ob 18/08z.

OGH 20.08.2008, 9 Ob A 95/08y.

OGH 23.04.2009, 8 Ob A 11/09i.

OGH 03.09.2010, 9 Ob A 141/09i.

OGH 27.02.2018, 9 Ob A 94/17i.

OLG Wien 8 Ra 100/95 ARD 1995/4699.

OLG Wien 25.6.1993, 33 Ra 52/93.

Produkthaftungsgesetz BGBI 1988/99.

RL (EU) 2024/2853 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.Oktobe 2024 über die Haftung für fehlerhafte Produkte und zur Aufhebung der Richtlinie 85/374/EWG des Rates, ABl L 2024/2853, 1.

Tribunale Ordinario di Bologna 31.12.2020, 2949/2019.

VwGH 27.05.1993, 92/01/0927.

VwGH 21.12.2023, Ro 2021/04/0010.

VO (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl L 2016/119, 1.

VO (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13.Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr.168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Rechtslinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz), ABl L 2024/1689, 1.

Zivilprozessordnung RGBl 1895/113.