

Zitat aus Artikel 5 Absatz (1) KI-VO	Verboten: Beispiele aus dem Arbeitsleben
<p>Artikel 5  <b>Verbotene Praktiken im KI-Bereich</b>                      (1) Folgende Praktiken im KI-Bereich sind verboten:</p>	
<p>a) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme oder die Verwendung eines KI-Systems, das Techniken der unterschweligen <b>Beeinflussung</b> außerhalb des Bewusstseins einer Person oder absichtlich <b>manipulative oder täuschende Techniken</b> mit dem Ziel oder der Wirkung einsetzt, das Verhalten einer Person oder einer Gruppe von Personen wesentlich zu beeinflussen, indem ihre Fähigkeit, eine fundierte Entscheidung zu treffen, spürbar beeinträchtigt wird, wodurch die Person veranlasst wird, eine Entscheidung zu treffen, die sie andernfalls nicht getroffen hätte, und zwar in einer Weise, die dieser Person, einer anderen Person oder einer Gruppe von Personen <b>erheblichen Schaden</b> zufügt oder zufügen kann.</p>	<p>Ein Unternehmen verwendet unterschwellige Werbebotschaften in Schulungsvideos, um Mitarbeiter unbewusst zu motivieren, länger zu arbeiten.</p>
<p>b) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme oder die Verwendung eines KI-Systems, das eine Schwäche oder <b>Schutzbedürftigkeit</b> einer Person oder einer bestimmten Gruppe von Personen aufgrund ihres Alters, einer Behinderung oder einer bestimmten sozialen oder wirtschaftlichen Situation mit dem Ziel oder der Wirkung <b>ausnutzt</b>, das Verhalten einer Person oder einer dieser Gruppe angehörenden Person in einer Weise wesentlich zu beeinflussen, die dieser Person oder einer anderen Person erheblichen <b>Schaden</b> zufügt oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zufügen wird;</p>	<p>Ein Arbeitgeber nutzt KI, um ältere und häufig erkrankte Mitarbeiter zu identifizieren und gezielt erhöhten Leistungsdruck auf sie auszuüben, um sie zur Kündigung zu bewegen.</p>
<p>c) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme oder die Verwendung von KI-Systemen zur Bewertung oder <b>Einstufung</b> von natürlichen Personen oder Gruppen von Personen über einen bestimmten Zeitraum auf der Grundlage <b>ihres sozialen Verhaltens</b> oder bekannter, abgeleiteter oder vorhergesagter persönlicher Eigenschaften oder Persönlichkeitsmerkmale, wobei die soziale Bewertung zu einem oder beiden der folgenden Ergebnisse führt:</p> <p>i) <b>Schlechterstellung</b> oder Benachteiligung bestimmter natürlicher Personen oder ganzer Gruppen von Personen in sozialen Zusammenhängen, die in keinem Zusammenhang zu den Umständen stehen, unter denen die Daten ursprünglich erzeugt oder erfasst wurden;</p> <p>ii) <b>Schlechterstellung</b> oder Benachteiligung bestimmter natürlicher Personen oder Gruppen von Personen in einer Weise, die im Hinblick auf ihr soziales Verhalten oder dessen Tragweite ungerechtfertigt oder unverhältnismäßig ist;</p>	<p>Ein Unternehmen bewertet Mitarbeiter kontinuierlich anhand ihrer sozialen Medienaktivitäten und erstellt soziale Scores, die für Beförderungen oder Entlassungen verwendet werden.</p>

Zitat aus Artikel 5 Absatz (1) KI-VO	Verboten: Beispiele aus dem Arbeitsleben
<p>Artikel 5</p>	
<p><b>Verbotene Praktiken im KI-Bereich</b></p>	
<p>(1) Folgende Praktiken im KI-Bereich sind verboten:</p>	
<p>d) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung eines KI-Systems zur Durchführung von Risikobewertungen in Bezug auf natürliche Personen, um die Wahrscheinlichkeit, dass eine natürliche Person <b>eine Straftat begeht</b>, ausschließlich auf der Grundlage des Profiling einer natürlichen Person oder der Bewertung ihrer persönlichen Merkmale und Eigenschaften zu bewerten oder vorherzusagen; dieses Verbot gilt nicht für KI-Systeme, die dazu verwendet werden, die durch Menschen durchgeführte Bewertung der Beteiligung einer Person an einer kriminellen Aktivität zu unterstützen, die sich bereits auf objektive und überprüfbare Tatsachen stützt, die in unmittelbarem Zusammenhang mit einer kriminellen Aktivität stehen;</p>	<p>Ein Arbeitgeber verwendet KI, um das Risiko abzuschätzen, dass ein Mitarbeiter künftig ein Verbrechen begeht, basierend auf dessen Persönlichkeitsprofil, und trifft daraufhin präventive Maßnahmen wie z.B. das Angebot eines Aufhebungsvertrages.</p>
<p>e) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von KI-Systemen, die Datenbanken zur <b>Gesichtserkennung</b> durch das ungezielte Auslesen von Gesichtsbildern aus dem Internet oder von Überwachungsaufnahmen erstellen oder erweitern;</p>	<p>Eine Firma erstellt eine Datenbank mit Gesichtserkennungsbildern von Mitarbeitern, die ohne deren Zustimmung aus sozialen Medien und Überwachungskameras gesammelt wurden.</p>
<p>f) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von KI-Systemen zur <b>Ableitung von Emotionen</b> einer natürlichen Person am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen, es sei denn, die Verwendung des KI-Systems soll aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen eingeführt oder auf den Markt gebracht werden;</p>	<p>Ein Arbeitgeber setzt KI ein, um die Emotionen von Mitarbeitern während Besprechungen zu überwachen und darauf basierend Leistungsbeurteilungen vorzunehmen.</p>
<p>g) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von Systeme zur <b>biometrischen Kategorisierung</b>, mit denen einzelne natürliche Personen auf der Grundlage ihrer biometrischen Daten kategorisiert werden, um ihre Rasse, ihre politischen Einstellungen, ihre Gewerkschaftszugehörigkeit, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, ihr Sexualleben oder ihre sexuelle Ausrichtung zu erschließen oder abzuleiten; dieses Verbot gilt nicht für die Kennzeichnung oder Filterung rechtmäßig erworbener biometrischer Datensätze, wie z. B. Bilder auf der Grundlage biometrischer Daten oder die Kategorisierung biometrischer Daten im Bereich der Strafverfolgung;</p>	<p>Ein Unternehmen kategorisiert Mitarbeiter nach ihren biometrischen Daten, um Rückschlüsse auf ihre politischen Ansichten oder sexuelle Orientierung zu ziehen, und verwendet diese Informationen zur Auswahl für Fortbildungsangebote.</p>

## Zitat aus Anhang III KI-VO

**Hochrisiko-KI-Systeme** gemäß Artikel 6 Absatz 2. Als Hochrisiko-KI-Systeme gemäß Artikel 6 Absatz 2 gelten die in folgenden Bereichen aufgeführten KI-Systeme: (Auszüge)

1. Biometrik, soweit ihr Einsatz nach einschlägigem Unionsrecht oder nationalem Recht zugelassen ist:

a) biometrische **Fernidentifizierungssysteme**.

Dazu gehören nicht KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die biometrische Verifizierung, deren einziger Zweck darin besteht, zu bestätigen, dass eine bestimmte natürliche Person die Person ist, für die sie sich ausgibt, verwendet werden sollen;

b) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die **biometrische Kategorisierung** nach sensitiven oder geschützten Attributen oder Merkmalen oder auf der Grundlage von Rückschlüssen auf diese Attribute oder Merkmale verwendet werden sollen;

c) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß zur **Emotionserkennung** verwendet werden sollen.

3. Allgemeine und berufliche Bildung

a) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß zur Feststellung des **Zugangs** oder der Zulassung oder zur Zuweisung natürlicher Personen zu Einrichtungen aller Ebenen der allgemeinen und **beruflichen Bildung** verwendet werden sollen;

b) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die **Bewertung von Lernergebnissen** verwendet werden sollen, einschließlich des Falles, dass diese Ergebnisse dazu dienen, den Lernprozess natürlicher Personen in Einrichtungen oder Programmen aller Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu steuern;

c) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß zum Zweck der **Bewertung des angemessenen Bildungsniveaus**, das eine Person im Rahmen von oder innerhalb von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung erhalten wird oder zu dem sie Zugang erhalten wird, verwendet werden sollen;

d) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß zur Überwachung und **Erkennung von verbotenen Verhalten von Schülern** bei Prüfungen im Rahmen von oder innerhalb von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung verwendet werden sollen.

## Hochrisiko-Systeme: Beispiele aus dem Arbeitsleben

a) Verwendung von Fingerabdruckscannern zur Authentifizierung von Mitarbeitern, die in sensible Räume mit Datenspeicher-Systemen hineingehen wollen.

b) Identifizierung von potenziellen Bedrohungen in Echtzeit durch Analyse von Körpersprache und Verhaltensmustern in Videoüberwachungsaufnahmen.

c) Analyse der Stimmlage von Call-Center-Agents, um die emotionale Belastung zu erkennen und entsprechend zu reagieren.

a) Weiterbildung: Entwicklung personalisierter Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter auf Basis von KI-analysierten Kompetenzen und Bedarfslagen.

b) Sprachtraining: Automatische Analyse von Sprachübungen und -aufnahmen durch KI zur Bewertung der Sprachkompetenz von Mitarbeitern.

c) Automatische Erstellung von Punktezuordnungen auf Basis von KI-analysierten Trainings- und Lernergebnissen.

d) Bewegungserfassungssensoren, die Kopfneigungen zum Nachbarn erfassen

## Zitat aus Anhang III KI-VO

### *4. Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit*

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, 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 soll.

## Hochrisiko-Systeme: Beispiele aus dem Arbeitsleben

a) Ein System, das nur Bewerber auswählt und vorschlägt, die bestimmte, vordefinierte Kombinationen von Merkmalen aufweisen. Z.B. Alter, Geschlecht, Berufsjahre, Abschluss etc.

b) Ein System, das die Zahl der Abmahnungen für die Frage heranzieht, wann eine Fortbildung erhält

## Zitat aus Artikel 6 Absatz (3) KI-VO

## Kein Hochrisiko-System: Beispiele aus dem Arbeitsleben

Zu Abs. (2) siehe oben

(3) Abweichend von Absatz 2 gilt ein KI-System **nicht als hochriskant**, 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**. Dies ist der Fall, wenn eine oder mehrere der **folgenden Bedingungen** erfüllt sind:

a) das KI-System ist dazu bestimmt, eine eng gefasste **Verfahrensaufgabe** durchzuführen;

Ein Unternehmen verwendet eine KI-gestützte Wartungssoftware, um die Sicherheit und den zuverlässigen Betrieb von Maschinen zu gewährleisten.

b) das KI-System ist dazu bestimmt, das Ergebnis einer zuvor **abgeschlossenen menschlichen Tätigkeit zu verbessern**;

Ein Arbeitgeber nutzt eine KI-basierte Entscheidungsunterstützung, um von Menschen herbeigeführte oder geprüfte Personalentscheidungen zu überprüfen und Alternativen vorzuschlagen.

c) das KI-System ist dazu bestimmt, **Entscheidungsmuster oder Abweichungen von früheren Entscheidungsmustern** zu erkennen, und ist nicht dazu gedacht, die zuvor abgeschlossene menschliche Bewertung ohne eine angemessene menschliche Überprüfung zu ersetzen oder zu beeinflussen;

Ein Unternehmen benutzt ein KI-System, um die Investitionen in Fortbildungsmaßnahmen der vergangenen fünf Jahre mit sich daran anschließenden Personalentscheidungen wie Versetzungen oder Höhergruppierungen in Bezug zu setzen und Muster zu erkennen.

d) das KI-System ist dazu bestimmt, eine **vorbereitende Aufgabe** für eine Bewertung durchzuführen, die für die **Zwecke der in Anhang III** aufgeführten Anwendungsfälle relevant ist.

Ein Arbeitgeber verwendet ein KI-System zur Aufnahme von Stimm-Mustern seiner Call-Center-Mitarbeiter. Diese Muster werden später von einem anderen KI-System verwendet, um Emotionen in Kundengesprächen zu analysieren (Fall des Art. 3 Nr. 34 (Emotionserkennung) i.V.m. Anhang III Nr. 1 c); siehe dazu auch die Folie zu Anhang III).

Ungeachtet des Unterabsatzes 1 gilt ein in Anhang III aufgeführtes KI-System immer dann als hochriskant, wenn es ein **Profiling** natürlicher Personen vornimmt.

siehe zum Begriff auch Art. 22 DSGVO