

Prüfen Sie Ihre eigene Wahrnehmung der Regeln in der KI-VO

Bitte die korrekten Lösungen ankreuzen oder gesondert notieren.

Es können alle Lösungen zutreffen, alle Lösungen falsch sein oder es kann eine Mischform vorliegen.

Quiz-Element zu Art. 5 KI-VO

1. Verhaltensmanipulation durch unterschwellige Techniken

Ein Arbeitgeber nutzt eine KI, die durch die Analyse des Intranet-Schriftverkehrs unbewusst emotionale Schwankungen der Mitarbeiter erkennt. Sie erzeugt unterschwellige, personalisierte Meldungen, um die Teilnahme an freiwilligen, aber überlangen Wochenend-Meetings zu bewirken, was das Recht auf Privatleben beeinträchtigt.

(A) Diese Praxis ist verboten, da sie die **unterschwellige Beeinflussung** nutzt und das Bewusstsein der Person umgeht (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. a).

(B) Diese Praxis ist nicht verboten, da es sich um eine Einflussnahme auf die politische Meinungsbildung handelt (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. c).

(C) Diese Praxis ist verboten, da die Beeinflussung die wahrscheinliche Wirkung hat, das Verhalten wesentlich zu verändern und einen **erheblichen Schaden** zuzufügen (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. a).

2. Ausnutzung von Schwachstellen bei Bewerbern

Ein Recruiting-Tool nutzt KI-gestützte Text- und Videoanalyse, um Muster zu erkennen, die auf hohe Unsicherheit und geringe Verhandlungserfahrung (Vulnerabilität) hindeuten, und leitet daraus automatisch niedrigere Gehaltsangebote ab.

(A) Diese Praxis ist verboten, da die KI eine **Schwachstelle einer Gruppe von Personen** (Unsicherheit/Unerfahrenheit) ausnutzt, die zu einer **wesentlichen Verhaltensänderung** führt (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. b).

Quiz-Element zu Art. 5 KI-VO

(B) Diese Praxis ist erlaubt, da die KI lediglich eine Klassifizierung nach beruflicher Eignung vornimmt (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. f).

(C) Diese Praxis ist verboten, da die Ausnutzung dieser Schwachstelle die wahrscheinliche Folge hat, den Betroffenen einen **erheblichen Schaden** zuzufügen (finanzielle Benachteiligung) (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. b).

3. Sozial-Scoring im internen Unternehmenskontext

Ein Unternehmen berechnet einen „Employee Loyalty Score“ basierend auf Chats, E-Mails und Social-Media-Aktivitäten. Ein niedriger Score führt zur Benachteiligung beim Zugang zu Weiterbildungen und Bonuszahlungen.

(A) Diese Praxis ist verboten, da sie eine Bewertung von Personen basierend auf ihrem **sozialen Verhalten** darstellt, die zu einer **nachteiligen Behandlung in unabhängigen Kontexten** führt (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. c).

(B) Diese Praxis ist erlaubt, da die Bewertung des Sozialverhaltens im Hinblick auf die Eignung für den Arbeitsplatz als **gerechtfertigt und verhältnismäßig** gilt (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. b).

(C) Diese Praxis ist nicht verboten, da nur die Vergabe öffentlicher Leistungen durch Scoring verboten ist (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. a).

4. Ungezieltes Auslesen biometrischer Daten

Ein Unternehmen lässt öffentlich zugängliche Foren und soziale Medien wahllos durchkämmen (Web-Scraping), um eine Gesichtsdatenbank von potenziellen Bewerbern zu erstellen, die später zur Identifizierung eingesetzt werden soll.

Quiz-Element zu Art. 5 KI-VO

(A) Das ungezielte Auslesen biometrischer Daten ist verboten, wenn es zur Erstellung oder Erweiterung von **Gesichtserkennungsdatenbanken** dient (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. e).

(B) Das Verbot bezieht sich nur auf die Identifizierung von Straftätern in Echtzeit und gilt nicht für Web-Scraping (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. f).

(C) Das Verbot gilt für das Auslesen von Gesichtsbildern aus dem Internet und von Überwachungskameras, sofern es sich um ein **ungezieltes Vorgehen** handelt (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. e).

5. Emotionserkennung am Arbeitsplatz

Ein Callcenter setzt ein KI-System ein, das während der Gespräche die Stimmlage der Mitarbeiter analysiert, um deren Emotionen (Frustration, Stress) abzuleiten und diese Daten zur Leistungsbewertung im Mitarbeiterprofil zu speichern.

(A) Der Einsatz ist verboten, da er die **Ableitung von Emotionen** am Arbeitsplatz zum Zweck der Entscheidungsfindung betrifft (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. f).

(B) Der Einsatz ist erlaubt, da er ausschließlich der Verbesserung der Kundenzufriedenheit dient (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. a).

(C) Eine Ausnahme vom Verbot wäre gegeben, wenn der Einsatz aus **rein medizinischen oder Sicherheitsgründen** (z. B. Überwachung der Ermüdung in gefährlichen Bereichen) notwendig wäre (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. f).

6. Biometrische Kategorisierung sensibler Merkmale

Quiz-Element zu Art. 5 KI-VO

Ein Unternehmen nutzt ein KI-System zur biometrischen Kategorisierung der Mitarbeiterschaft (z.B. anhand von Videoaufnahmen) nach ethnischer Herkunft, um diese Kategorisierung für interne Diversitätsberichte zu verwenden.

(A) Die Kategorisierung ist verboten, da sie auf **biometrischen Daten** basiert und auf **sensible Attribute** wie ethnischer Herkunft oder politische Meinungen abzielt (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. g).

(B) Das Verbot gilt nur für die Ableitung von Emotionen (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. f).

(C) Die Kategorisierung ist verboten, wenn sie darauf abzielt, sensible Attribute **abzuleiten oder zu schließen** (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. g).

7. Biometrische Echtzeit-Fernidentifizierung

Ein Arbeitgeber plant, ein KI-System zur biometrischen Echtzeit-Fernidentifizierung im öffentlich zugänglichen Bereich des Firmenparkplatzes einzusetzen, um gestohlene Firmeneigentümer nach dem Diebstahl zu identifizieren.

(A) Diese Praxis ist im Grundsatz erlaubt, da der Diebstahl von Firmeneigentum eine schwerwiegende Straftat darstellt (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. h).

(B) Diese Praxis ist erlaubt, da der Parkplatz zum Unternehmensgelände gehört und somit kein öffentlicher Raum ist (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. a).

(C) Diese Praxis ist erlaubt, da die Echtzeit-Fernidentifizierung grundsätzlich zur Strafverfolgung genehmigt werden kann (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. h).

Quiz-Element zu Anhang III (zu Art. 6 Abs. (2))

I. ANHANG III NUMMER 1: BIOMETRIE UND EMOTIONSERKENNUNG (Lit. a, b, c)

1. Biometrische Fernidentifizierungssysteme (Nr. 1 lit. a)

*Ein Unternehmen setzt ein KI-System zur **nachträglichen biometrischen Fernidentifizierung** ein, um mithilfe von Überwachungsaufnahmen eine Person zu identifizieren, die unerlaubt in das Firmengebäude eingedrungen ist.*

(A) Das System ist hochriskant, da es zur biometrischen Fernidentifizierung dient, die grundsätzlich als Hochrisiko gilt (vgl. Anhang III Nr. 1 lit. a).

(B) Als Hochrisiko-KI muss das System die **Präzision, Robustheit und Cybersicherheit** garantieren, um Konformität zu erreichen (vgl. Art. 13 und 15).

(C) Da die Identifizierung nicht in **Echtzeit** erfolgt, liegt kein hohes Risiko vor.

2. Biometrische Kategorisierung nach sensiblen Attributen (Nr. 1 lit. b)

*Ein KI-Tool analysiert die Gesichtszüge von Bewerbern in Videos, um deren vermutete **ethnische Herkunft** zu kategorisieren. Diese Daten werden intern zur Überprüfung der Diversitätsziele der Personalabteilung genutzt.*

(A) Das System ist hochriskant, weil es zur biometrischen Kategorisierung nach **sensiblen oder geschützten Attributen** (Ethnie) verwendet werden soll (vgl. Anhang III Nr. 1 lit. b).

(B) Die Nutzung ist erlaubt, solange das System die Personen nur kategorisiert und keine Emotionen erkennt.

Quiz-Element zu Anhang III (zu Art. 6 Abs. (2))

(C) Als Hochrisiko-System müssen die vom Anbieter verwendeten **Daten und Datensätze** spezifische Anforderungen an die Daten-Governance erfüllen (vgl. Art. 10).

3. KI-Systeme zur Emotionserkennung (Nr. 1 lit. c)

*Ein Unternehmen führt ein KI-System zur **Emotionserkennung** ein, um die emotionale Stimmung von Mitarbeitern in Besprechungen zu messen und so ein besseres Teamklima zu schaffen.*

(A) Das System ist hochriskant, da alle KI-Systeme, die bestimmungsgemäß zur Emotionserkennung verwendet werden sollen, als Hochrisiko gelten (vgl. Anhang III Nr. 1 lit. c).

(B) Da die Nutzung zur Verbesserung des Teamklimas erfolgt, ist das System unbedenklich und muss keine Hochrisiko-Anforderungen erfüllen.

(C) Im Rahmen der erforderlichen **Konformitätsbewertung** muss der Anbieter die Risiken für die Grundrechte angemessen berücksichtigen (vgl. Art. 17).

II. ANHANG III NUMMER 3: ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG (Lit. a, b, c, d)

4. Zulassung zu Einrichtungen (Nr. 3 lit. a)

*Eine KI entscheidet basierend auf anonymisierten Vorprofilen über die **Zuweisung** von Berufseinsteigern zu verschiedenen Trainee-Programmen im Unternehmen.*

(A) Das System ist hochriskant, da es zur **Zuweisung von Personen zu Ausbildungseinrichtungen** (Trainee-Programme) dient (vgl. Anhang III Nr. 3 lit. a).

Quiz-Element zu Anhang III (zu Art. 6 Abs. (2))

(B) Das Hochrisiko-Kriterium gilt nur für die **Zulassung** (Zugang) und nicht für die **Zuweisung** innerhalb einer Institution.

(C) Als Hochrisiko-System muss die KI-Anwendung durch den Anbieter auf der Grundlage eines **Risikomanagementsystems** entwickelt werden (vgl. Art. 9).

5. Bewertung der Lernergebnisse (Nr. 3 lit. b)

*Eine KI wird zur **automatischen Bewertung der Lernergebnisse** von Mitarbeitern in einem gesetzlich vorgeschriebenen Compliance-Test verwendet. Das Ergebnis hat Auswirkungen auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses.*

(A) Das System ist hochriskant, da es zur **Bewertung der Kompetenz** oder zur Feststellung der Lernergebnisse von Personen dient (vgl. Anhang III Nr. 3 lit. b).

(B) Hochrisiko-KI-Systeme dieser Art müssen über **Aufzeichnungspflichten (Protokolle)** verfügen, um Entscheidungen nachvollziehbar zu machen (vgl. Art. 12).

(C) Das System ist nur dann hochriskant, wenn es auch zur Überwachung von Prüfungen verwendet wird (vgl. Anhang III Nr. 3 lit. c).

6. Bestimmung der Eignung (Nr. 3 lit. c)

*Eine KI wird genutzt, um die **Eignung** einer Person für eine bestimmte Zusatzqualifizierung zum bisherigen Beruf, die eine behördliche Zertifizierung erfordert, **automatisiert zu bestimmen**.*

(A) Das System ist hochriskant, weil es die Eignung einer Person für eine Fortbildung bestimmen soll (vgl. Anhang III Nr. 3 lit. c).

Quiz-Element zu Anhang III (zu Art. 6 Abs. (2))

(B) Als Hochrisiko-KI muss das System mit einem hohen Grad an **technischer Solidität** und **Zuverlässigkeit** entwickelt werden (vgl. Art. 13).

(C) Dieses KI-System ist in der Praxis irrelevant, da nur Menschen über die Eignung für reglementierte Berufe entscheiden dürfen.

7. Überwachung von verbotenem Verhalten (Nr. 3 lit. d)

*Ein KI-gestütztes System wird bei Online-Prüfungen im Rahmen von Fortbildungen von Mitarbeitern eingesetzt, um **verbotenes Verhalten** (z. B. Schummeln) anhand der Augenbewegungen zu **überwachen und zu erkennen**.*

(A) Das System ist hochriskant, weil es zur **Überwachung und Erkennung** von verbotenem Verhalten von Personen bei Prüfungen dient (vgl. Anhang III Nr. 3 lit. d).

(B) Die Verwendung einer KI für diese Zwecke ist bereits ein **Verstoß gegen Art. 5** (Verbotene Praktiken) und fällt nicht nur unter Hochrisiko.

(C) Das System wird nicht als Hochrisiko eingestuft, solange die finale Entscheidung über die Disqualifikation von einem menschlichen Prüfer getroffen wird.

III. ANHANG III NUMMER 4: BESCHÄFTIGUNG, PERSONALMANAGEMENT UND ZUGANG ZUR SELBSTSTÄNDIGKEIT (Lit. a, b, c)

8. Rekrutierung und Auswahl (Nr. 4 lit. a)

Quiz-Element zu Anhang III (zu Art. 6 Abs. (2))

Ein KI-Tool wird zur **Veröffentlichung von Stellenanzeigen** verwendet, um sicherzustellen, dass die Anzeigen eine maximal diverse Zielgruppe erreichen. Es trifft aber keine Auswahlentscheidung.

(A) Das System ist hochriskant, da es zur **Rekrutierung und Auswahl** von Personen dient, einschließlich der Schaltung von Werbung für offene Stellen (vgl. Anhang III Nr. 4 lit. a).

(B) Das System wird als Hochrisiko-KI eingestuft, da es Auswirkungen auf die **künftigen Beschäftigungsaussichten** hat.

(C) Da die KI keine finalen Einstellungsentscheidungen trifft, muss sie nur die **Transparenzpflichten** für KI-Systeme mit begrenztem Risiko erfüllen (vgl. Art. 50).

9. Überwachung und Leistungsbewertung (Nr. 4 lit. b)

Ein KI-gestütztes Tool analysiert das **Verhalten und die Produktivität** von Lagerarbeitern, indem es deren Aktivitäten kontinuierlich überwacht und diese Daten **automatisiert für Kündigungentscheidungen** aufbereitet.

(A) Das System ist hochriskant, da es zur **Bewertung der Leistung und des Verhaltens** von Personen dient, was zu einer **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** führen kann (vgl. Anhang III Nr. 4 lit. b).

(B) Als Hochrisiko-System ist das Tool nur zulässig, wenn die **menschliche Aufsicht** sicherstellt, dass die KI-Ergebnisse nicht zur Kündigung führen (vgl. Art. 14).

(C) Das System ist nur dann hochriskant, wenn es auch zur **biometrischen Überwachung** der Mitarbeiter eingesetzt wird (vgl. Anhang III Nr. 1).

Quiz-Element zu Art. 6 III – Ausnahmen vom Hochrisiko

I. ARTIKEL 6 ABSATZ 3: AUSNAHMEN VOM HOCHRISIKO-STATUS (Lit. a, b, c, d)

1. Art. 6 Abs. 3 lit. a: Verbesserung der Ergebnisse und keine Beeinflussung der Entscheidung

*Ein KI-System im HR-Bereich dient ausschließlich der **Verbesserung der Ergebnisse** menschlicher Entscheidungsfindung (z. B. Rechtschreibprüfung oder automatische Formatierung) und **beeinflusst nicht** die eigentliche Einstellungsentscheidung.*

(A) Das System gilt als Hochrisiko, da es im Bereich **Personalmanagement** eingesetzt wird (vgl. Anhang III Nr. 4).

(B) Das System gilt **NICHT** als Hochrisiko, wenn es lediglich als **nachgeschaltetes Instrument** zur Verbesserung der Ergebnisse der menschlichen Entscheidung dient und diese nicht beeinflusst (vgl. Art. 6 Abs. 3 lit. a).

(C) Solche Systeme müssen nur die **Transparenzpflichten** für KI mit begrenztem Risiko erfüllen, da der Hochrisiko-Status entfällt (vgl. Art. 50).

2. Art. 6 Abs. 3 lit. b: Reine Prozessschritte und keine eigenständige Wirkung

*Ein KI-Tool **sortiert und filtert** eine große Menge an Bewerbungsunterlagen nach festen, vordefinierten Schlüsselwörtern. Es **trifft keine Wertung** und beeinflusst nur einen **vorbereitenden Prozessschritt**.*

(A) Das System gilt **NICHT** als Hochrisiko, da es einen **vorbereitenden oder reinen Prozessschritt** darstellt und die endgültige Entscheidung **nicht eigenständig beeinflusst** (vgl. Art. 6 Abs. 3 lit. b).

Quiz-Element zu Art. 6 III – Ausnahmen vom Hochrisiko

(B) Das System ist hochriskant, da die Reduzierung der Bewerberzahl eine **wesentliche Beeinflussung** der Rekrutierungsentscheidung darstellt (vgl. Anhang III Nr. 4 lit. a).

(C) Solche KI-Systeme müssen weiterhin die **Daten-Governance-Anforderungen** erfüllen, da sie mit sensiblen Bewerberdaten arbeiten (vgl. Art. 10).

3. Art. 6 Abs. 3 lit. c: Keine Verursachung von Grundrechtsverletzungen

*Eine KI wird zur **Zuweisung von internen Schulungsaufgaben** verwendet. Eine **Folgenabschätzung** hat ergeben, dass das System unter normalen Umständen **kein Risiko** für die Gesundheit, Sicherheit oder die Grundrechte mit sich bringt.*

(A) Das System gilt **NICHT** als Hochrisiko, wenn festgestellt wurde, dass es **kein erhebliches Risiko** für die Grundrechte oder die Sicherheit darstellt (vgl. Art. 6 Abs. 3 lit. c).

(B) Der Hochrisiko-Status entfällt nur, wenn die Anwendung **nicht in Echtzeit** erfolgt (vgl. Art. 6 Abs. 3 lit. b).

(C) Trotz des Entfalls des Hochrisiko-Status kann das System weiterhin als **GPAI-Modell** reguliert sein (vgl. Art. 51 ff.).

4. Art. 6 Abs. 3 lit. d: Überprüfung ohne eigenständige Entscheidungsfunktion

*Ein KI-System wird zur **Überprüfung** der Korrektheit der Genehmigung von Urlaubsanträgen genutzt, um menschliche Fehler auszuschließen. Es **trifft keine eigenen Entscheidungen**.*

(A) Das System ist hochriskant, da die **Überprüfung** von Personalentscheidungen immer Auswirkungen auf die Grundrechte hat (vgl. Anhang III Nr. 4 lit. b).

Quiz-Element zu Art. 6 III – Ausnahmen vom Hochrisiko

(B) Das System gilt **NICHT** als Hochrisiko, da es die **Überprüfung** von Entscheidungen durch Menschen unterstützt, ohne eine **unabhängige Rolle** bei der Entscheidungsfindung zu spielen (vgl. Art. 6 Abs. 3 lit. d).

(C) Der Entfall des Hochrisiko-Status setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Ergebnisse der KI transparent macht (vgl. Art. 13).
