

Data Deep Dive

Wie trainiert man KI-Systeme KI-VO- und datenschutzkonform und wie setzt man Hochrisiko-KI im HR-Bereich rechtssicher ein?

01. Oktober 2026

Data Deep Dive

KI-Training nach KI-VO und DSGVO

1. Oktober 2026

Einleitung



➤ Was ist KI-Training?



➤ Was gilt es zu beachten?



➤ KI-Training nach KI-VO und DSGVO



Einleitung



➤ Was ist KI-Training?

Einleitung



➤ Was ist KI-Training?

KI-Training ist der Prozess, der es KI-Modellen ermöglicht, genaue Ableitungen zu treffen

Einleitung



➤ Was ist KI-Training?



➤ **Was gilt es beim KI-Training zu beachten?**

Einleitung



➤ Was ist KI-Training?



➤ Was gilt es beim KI-Training zu beachten?

01

Strategisch

zB.: Ziel Marktführerschaft –
Geschwindigkeit und
Schneller Vorstoß beim KI-
Training

02

Kommerziell

Häufig: hohe Kosten für
Rechenkapazität und
personelle Ressourcen oder
Dienstleister

03

Operativ

Typische Herausforderungen:
Verschiedene Datenqualität,
Compliance-Schulungsbedarf
der Teams

04

Rechtlich

Compliance und Schutz
proprietärer Daten als
Gatekeeper

Einleitung



➤ Was ist KI-Training?



➤ Was gilt es beim KI-Training zu beachten?

01

Strategisch

• Identifizierung von KI-Use Cases
• Priorisierung von KI-Use Cases
• Festlegung von KI-Strategie

02

Kommerziell

• Identifizierung von KI-Use Cases
• Priorisierung von KI-Use Cases
• Festlegung von KI-Strategie

03

Operativ

• Identifizierung von KI-Use Cases
• Priorisierung von KI-Use Cases
• Festlegung von KI-Strategie

04

Rechtlich

Compliance und Schutz
proprietärer Daten als
Gatekeeper



Einleitung



➤ Was ist KI-Training?



➤ Was gilt es beim KI-Training zu beachten?

1) Sicherheits-
anforderungen
an das KI-
System:
KI-VO

04

Rechtlich

Compliance und Schutz
proprietärer Daten als
Gatekeeper

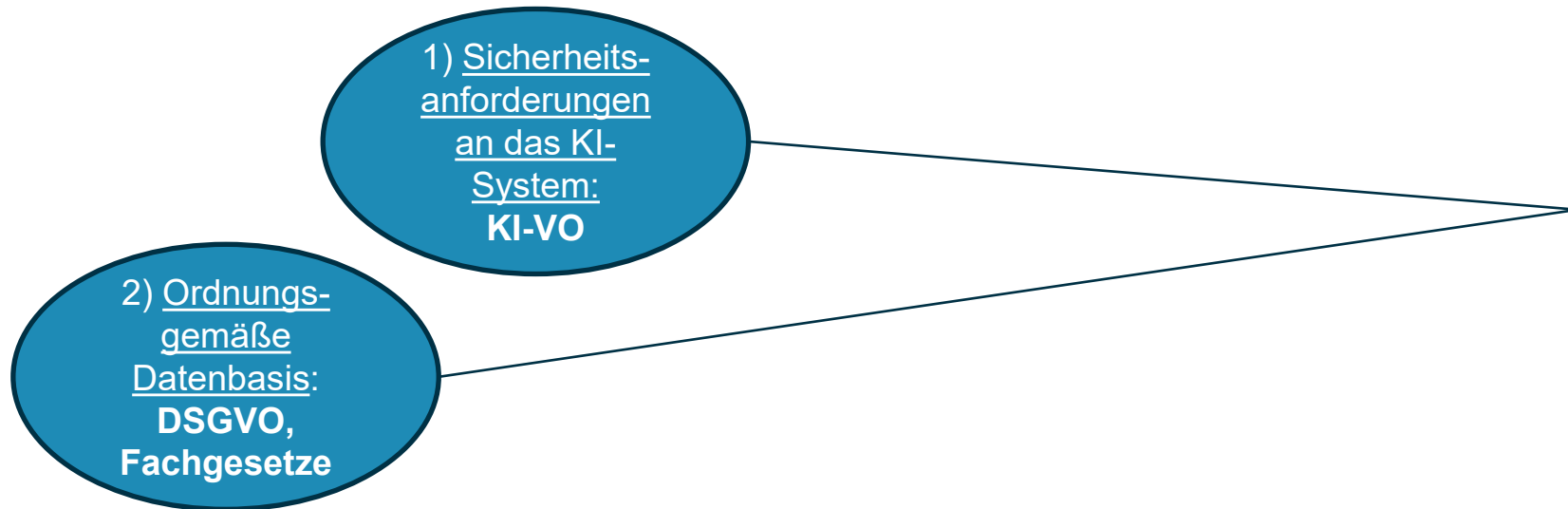
Einleitung



➤ Was ist KI-Training?



➤ Was gilt es beim KI-Training zu beachten?



04

Rechtlich

Compliance und Schutz
proprietärer Daten als
Gatekeeper

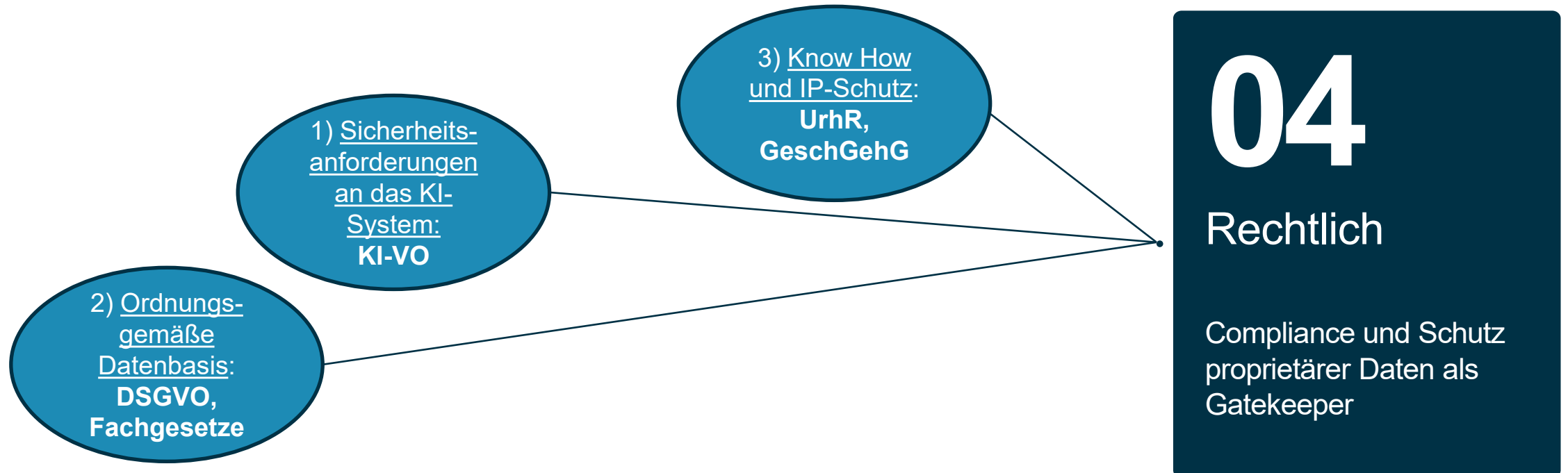
Einleitung



➤ Was ist KI-Training?



➤ Was gilt es beim KI-Training zu beachten?



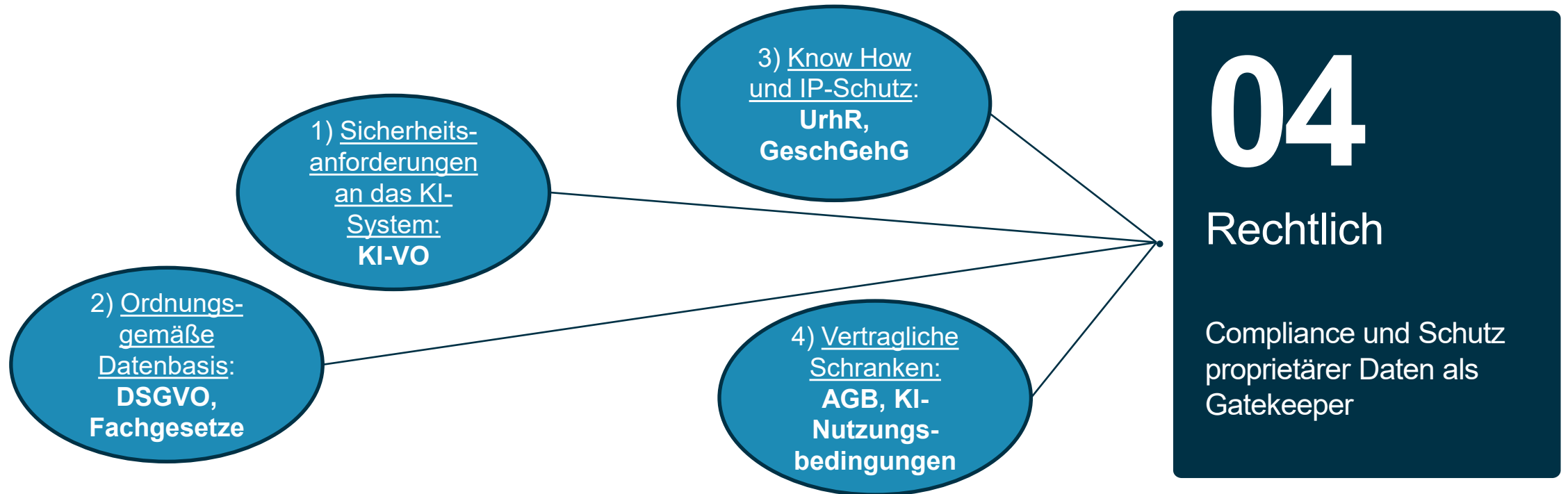
Einleitung



➤ Was ist KI-Training?



➤ Was gilt es beim KI-Training zu beachten?



Einleitung



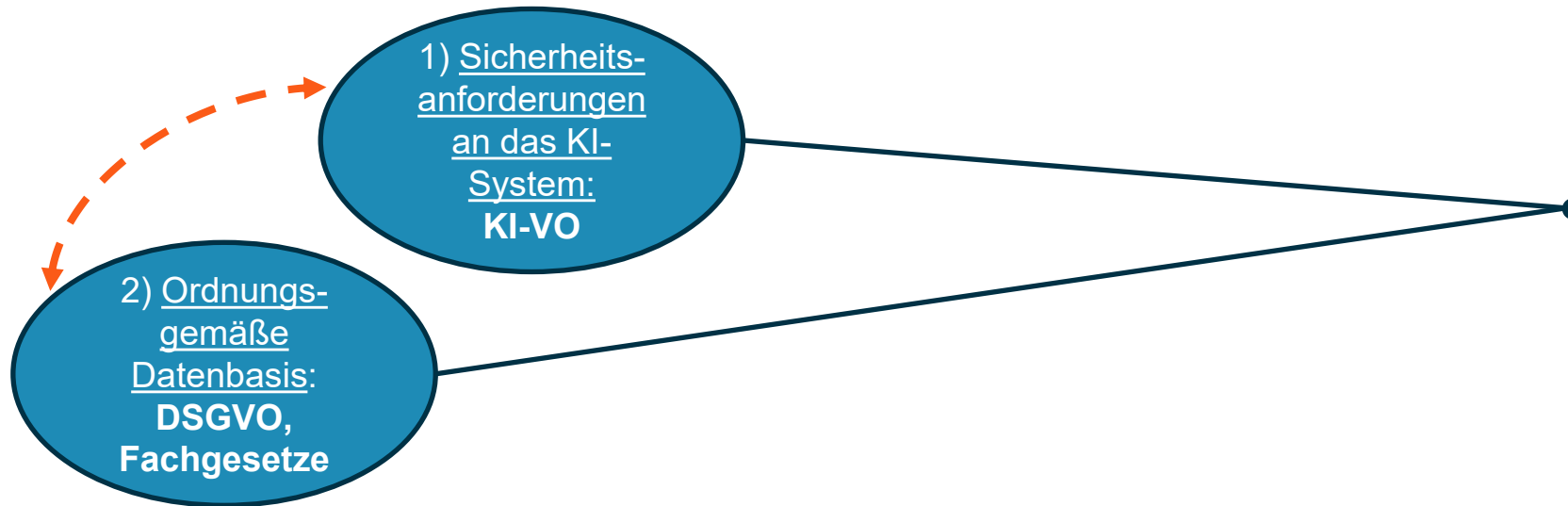
➤ Was ist KI-Training?



➤ Was gilt es beim KI-Training zu beachten?



➤ **KI-Training nach KI-VO und DSGVO**



04

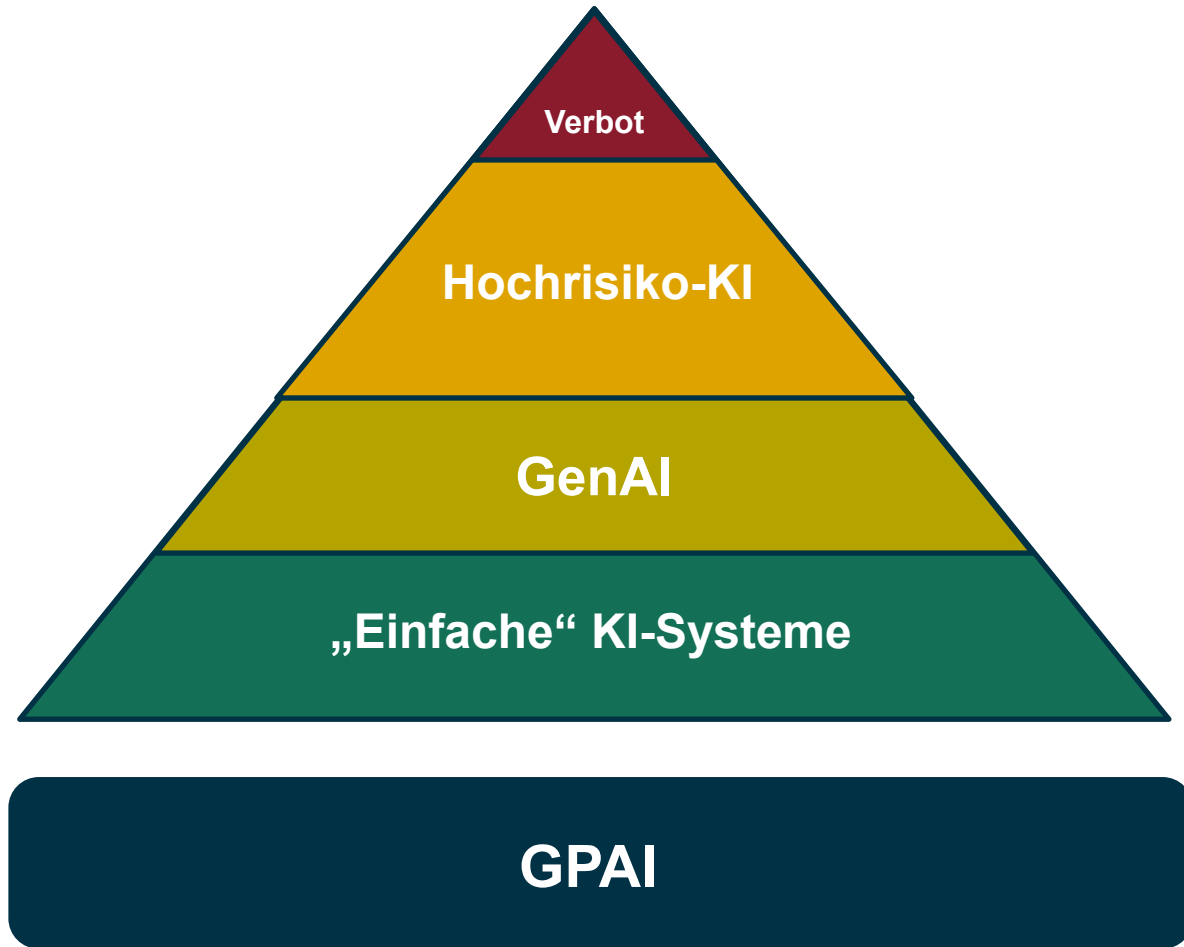
Rechtlich

Compliance und Schutz
proprietärer Daten als
Gatekeeper

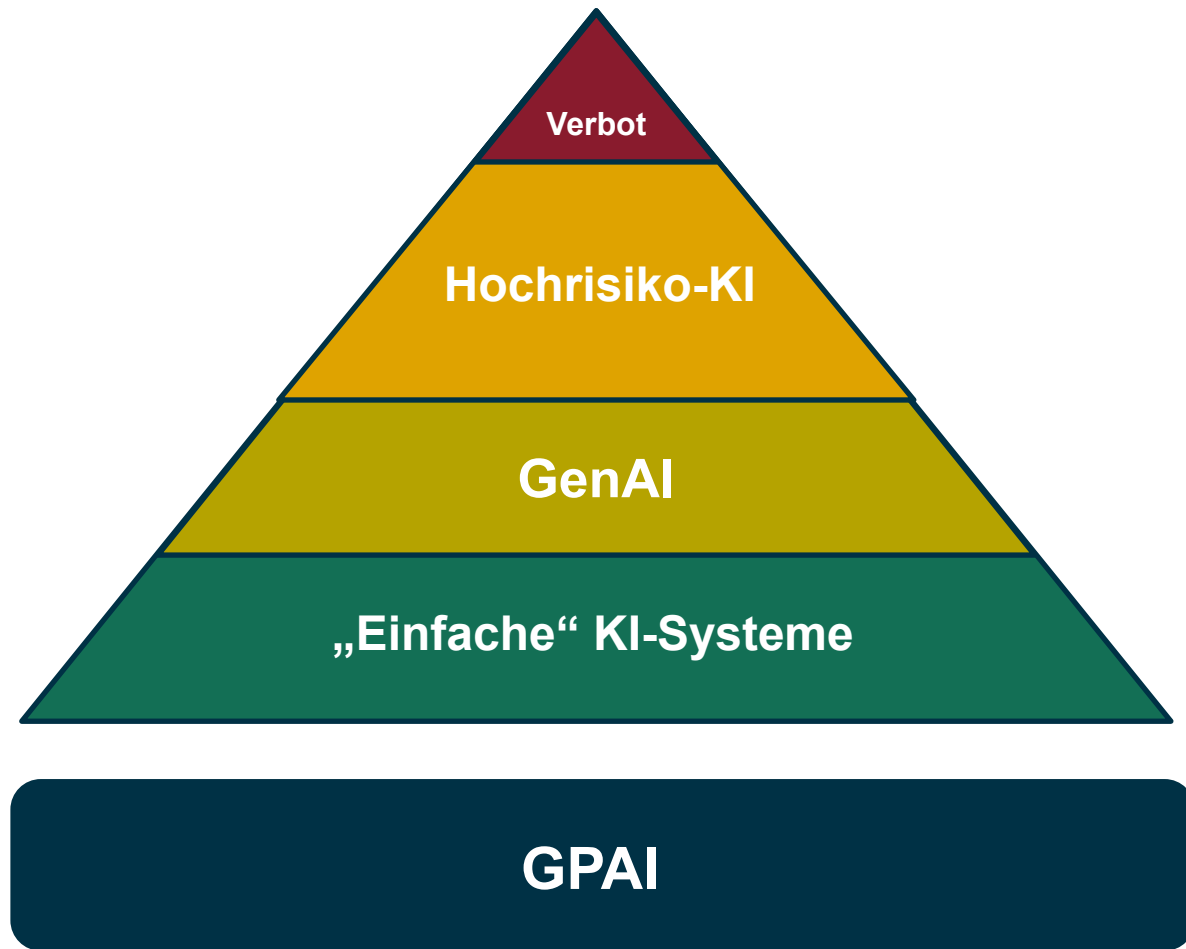
1

KI-Training nach der KI-VO

KI-Training nach der KI-VO



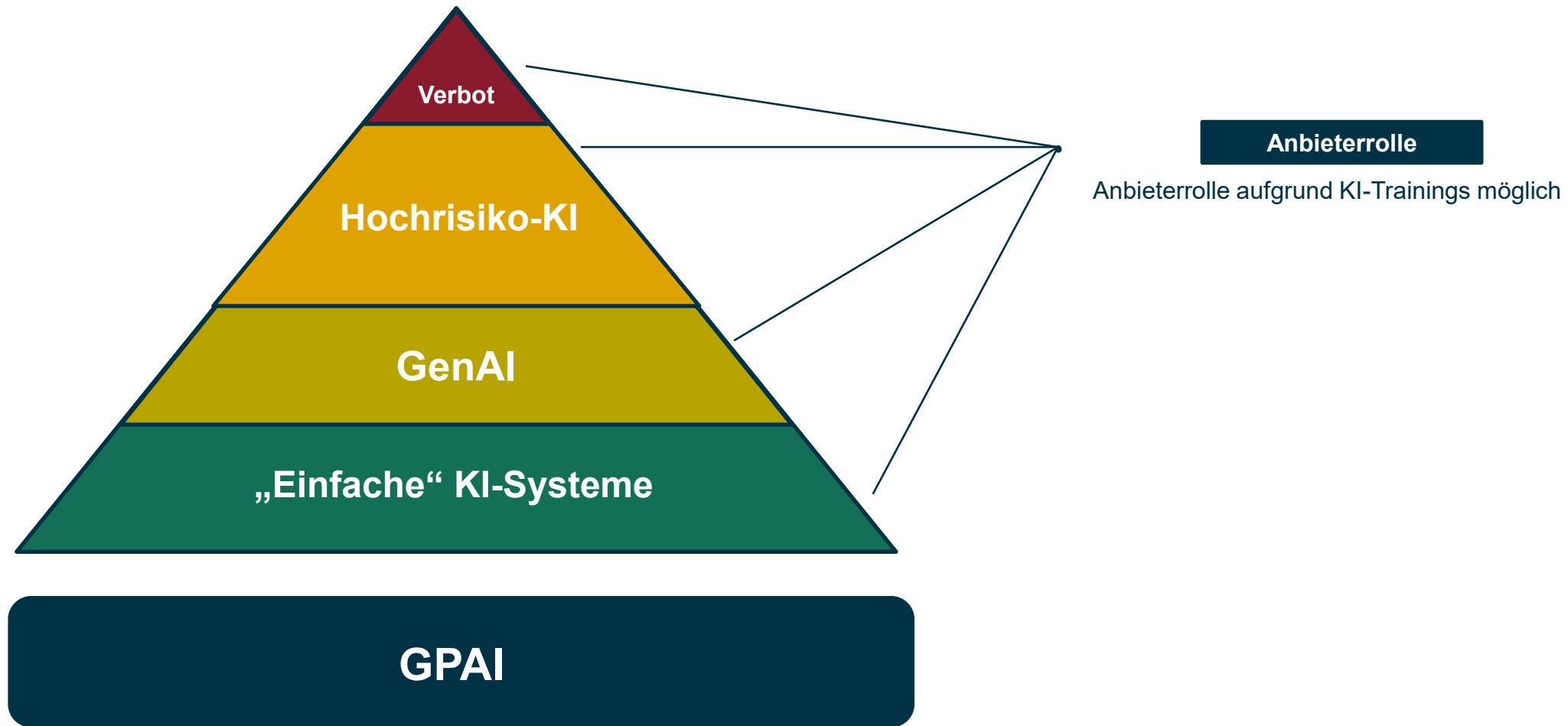
KI-Training nach der KI-VO



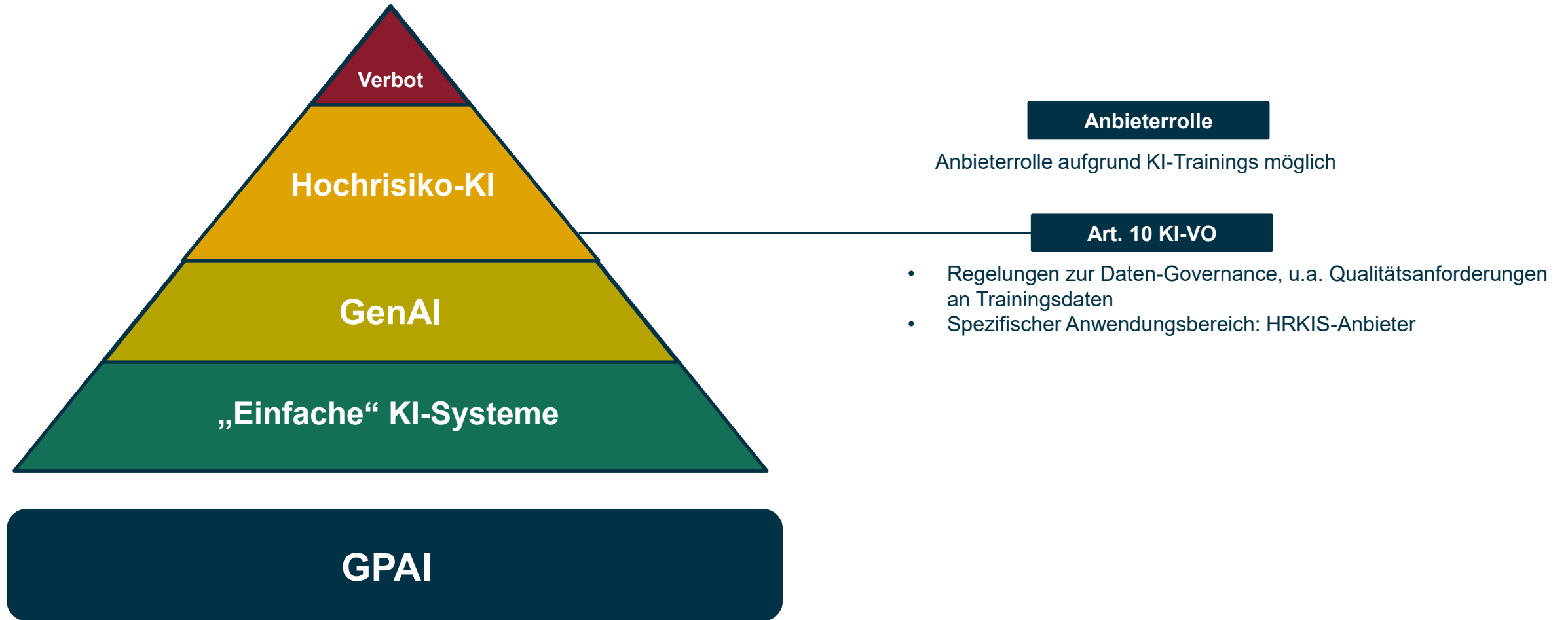
Anbieterrolle

Anbieterrolle aufgrund KI-Trainings möglich

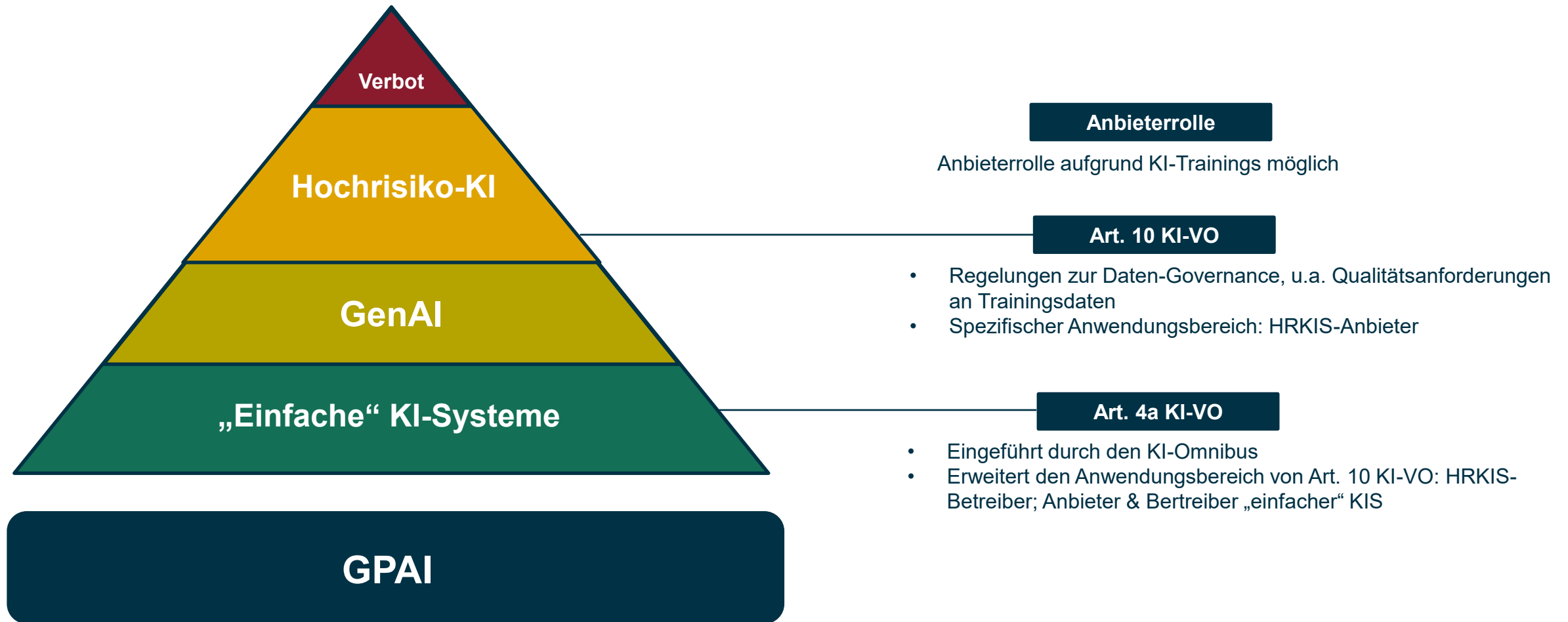
KI-Training nach der KI-VO



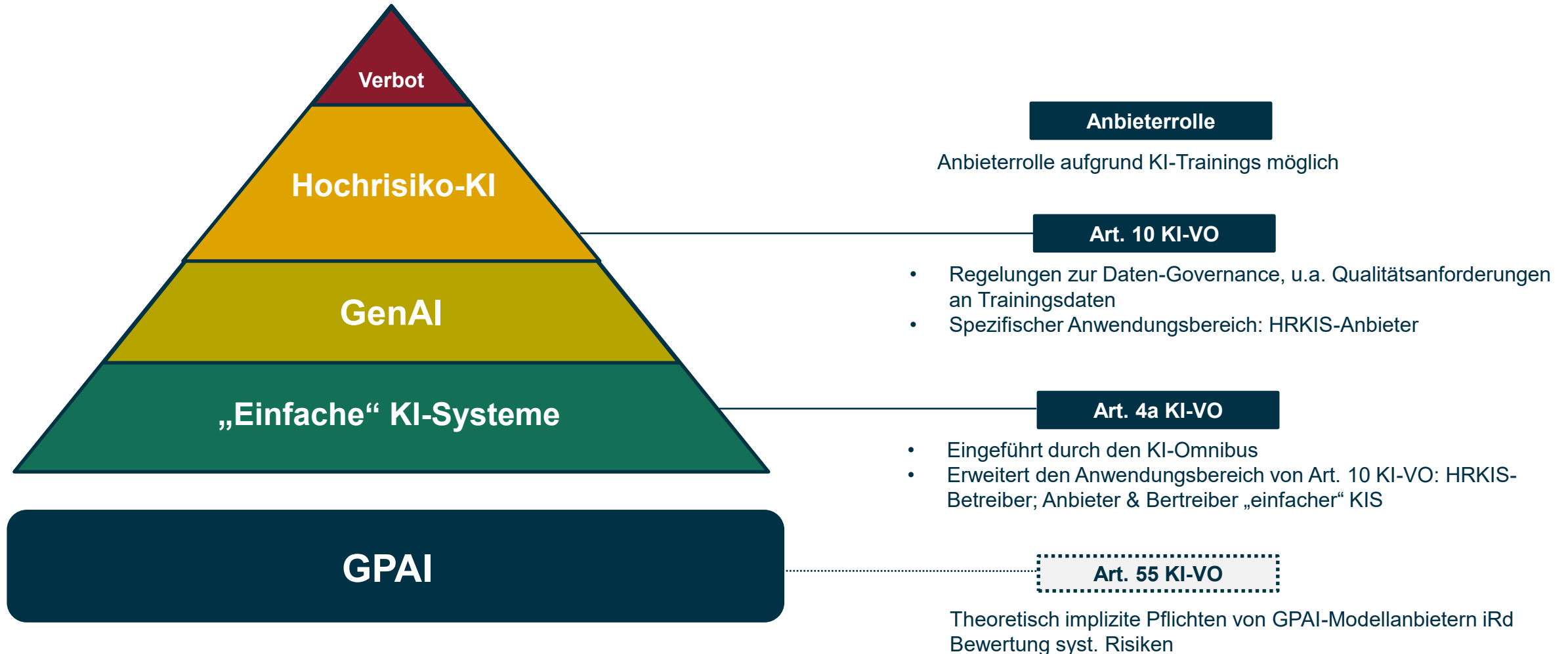
KI-Training nach der KI-VO



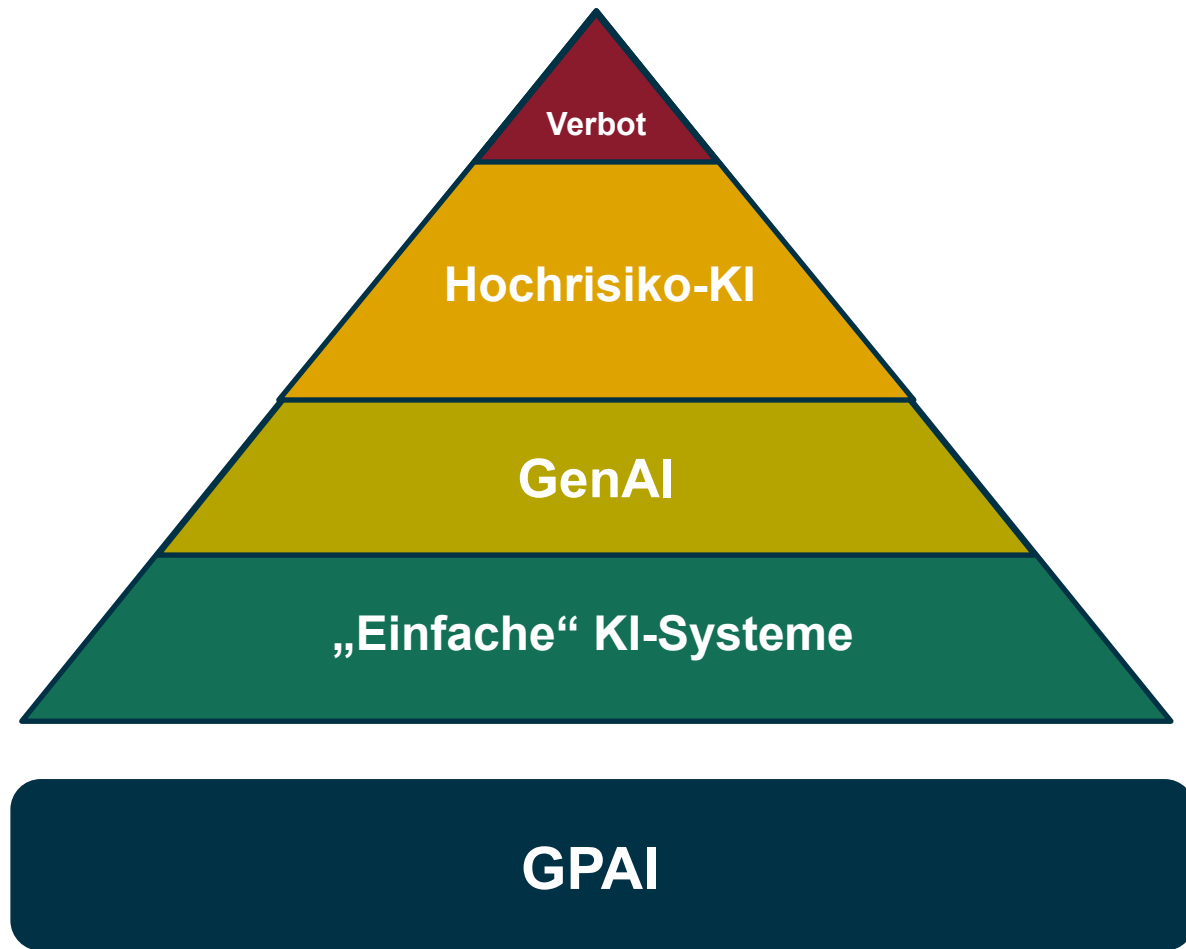
KI-Training nach der KI-VO



KI-Training nach der KI-VO



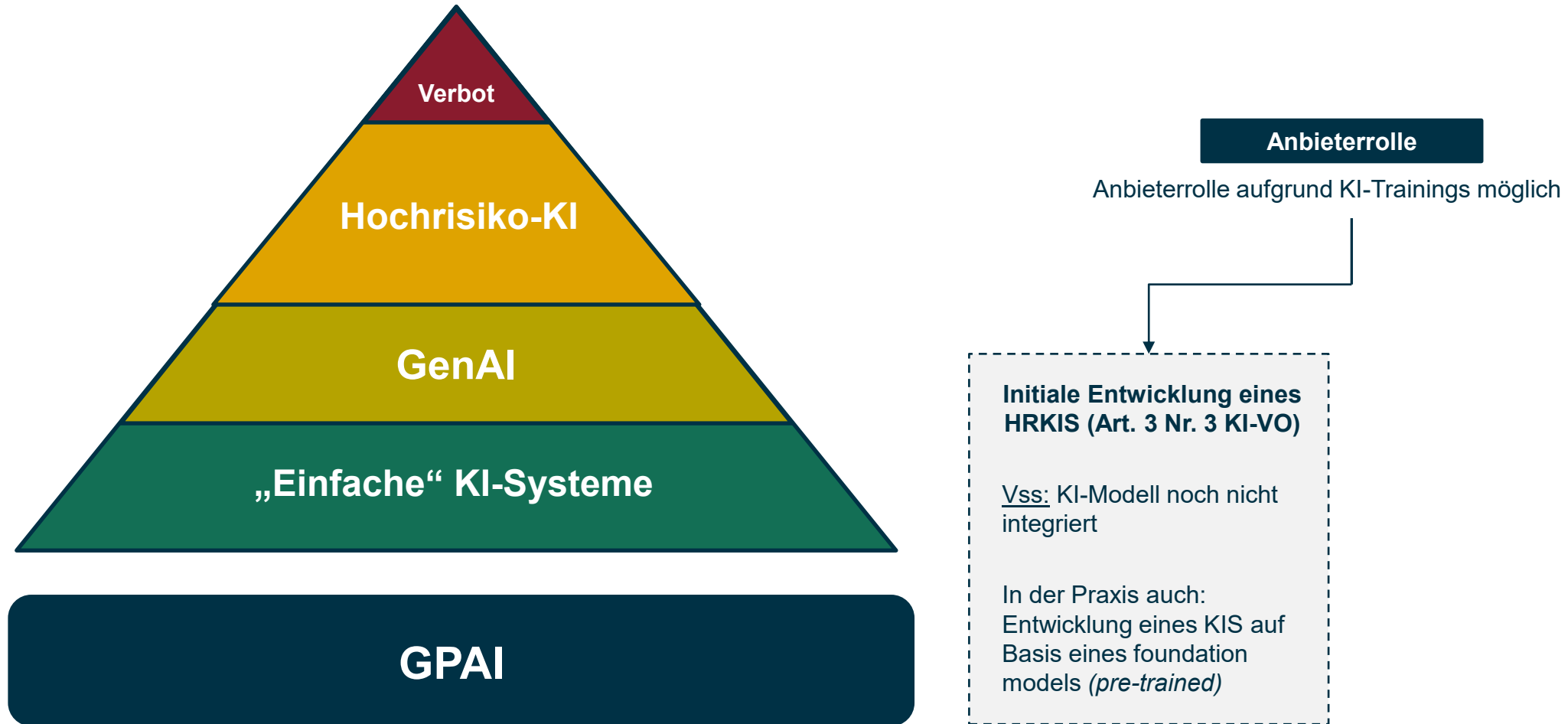
KI-Training nach der KI-VO



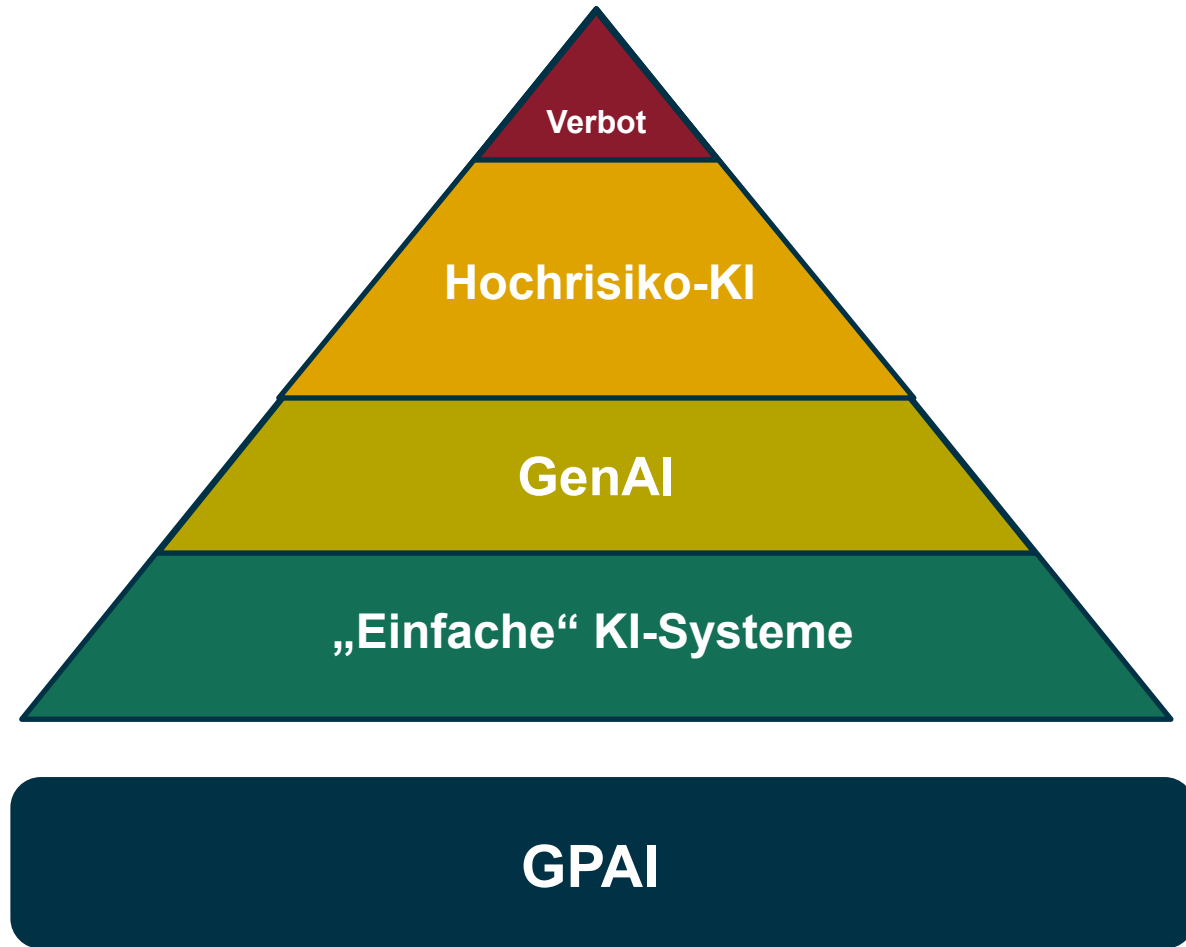
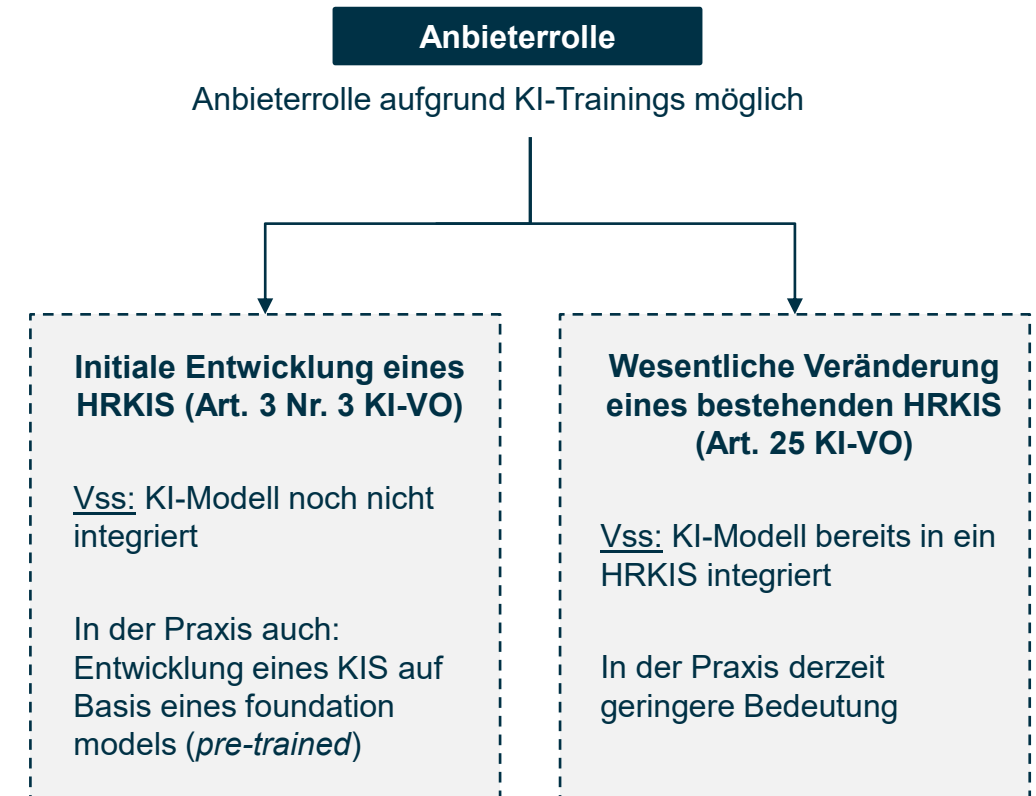
Anbieterrolle

Anbieterrolle aufgrund KI-Trainings möglich

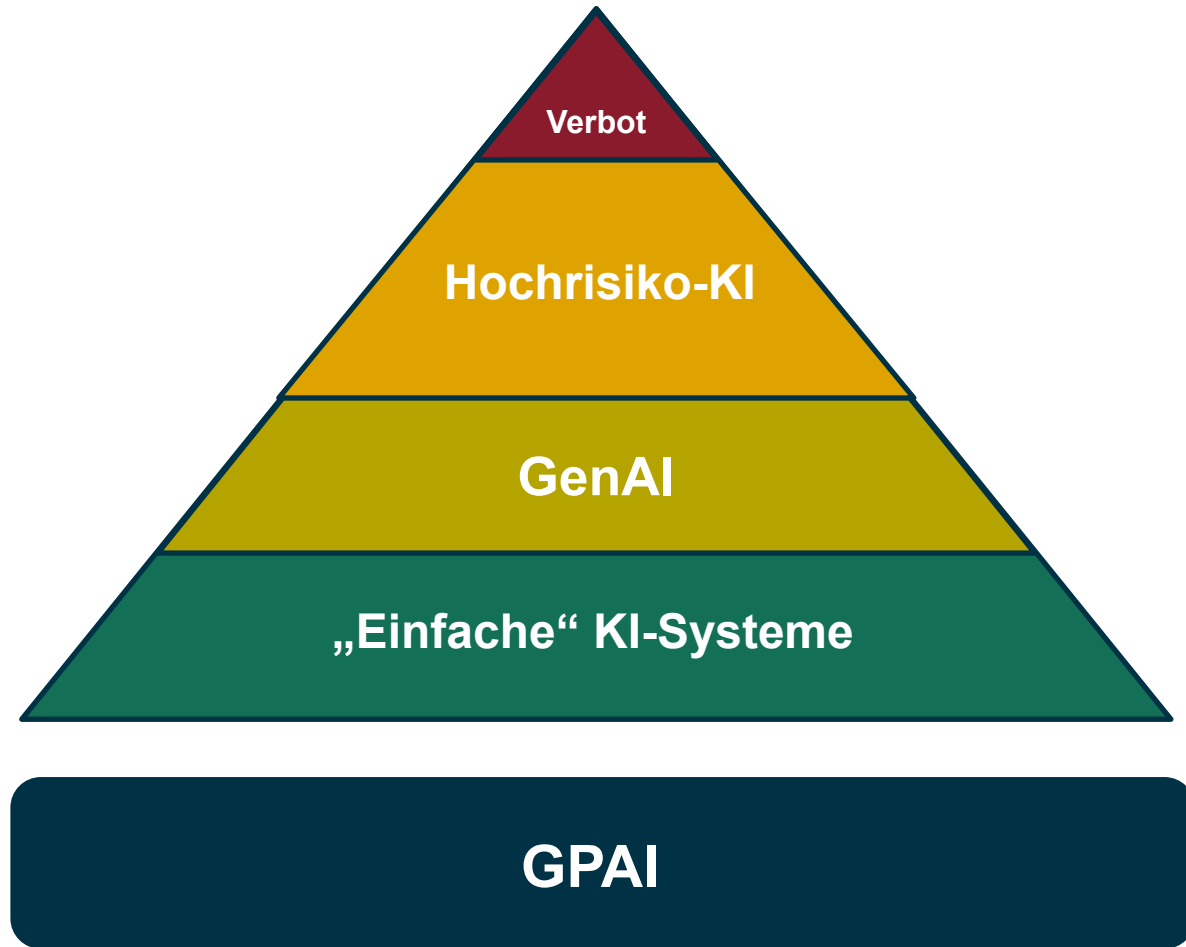
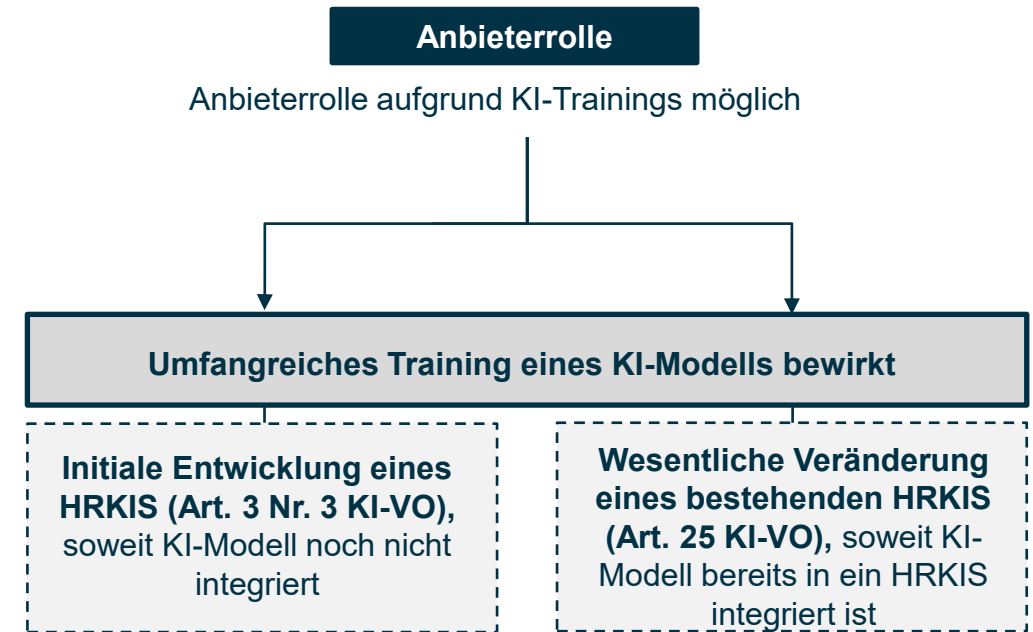
KI-Training nach der KI-VO



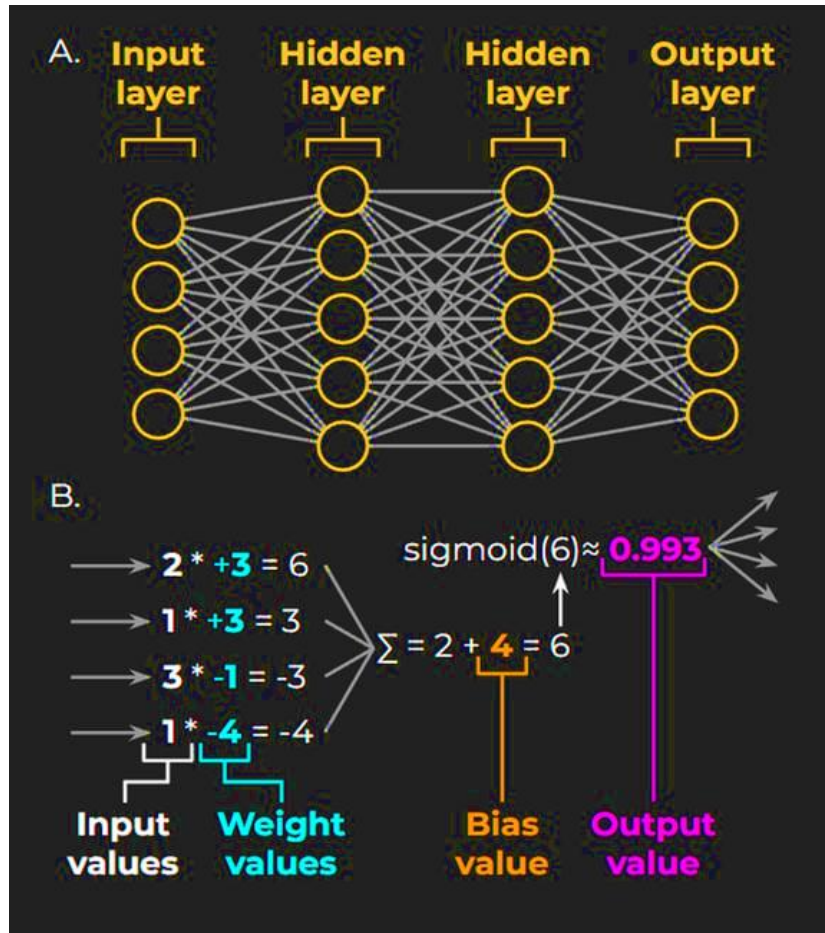
KI-Training nach der KI-VO



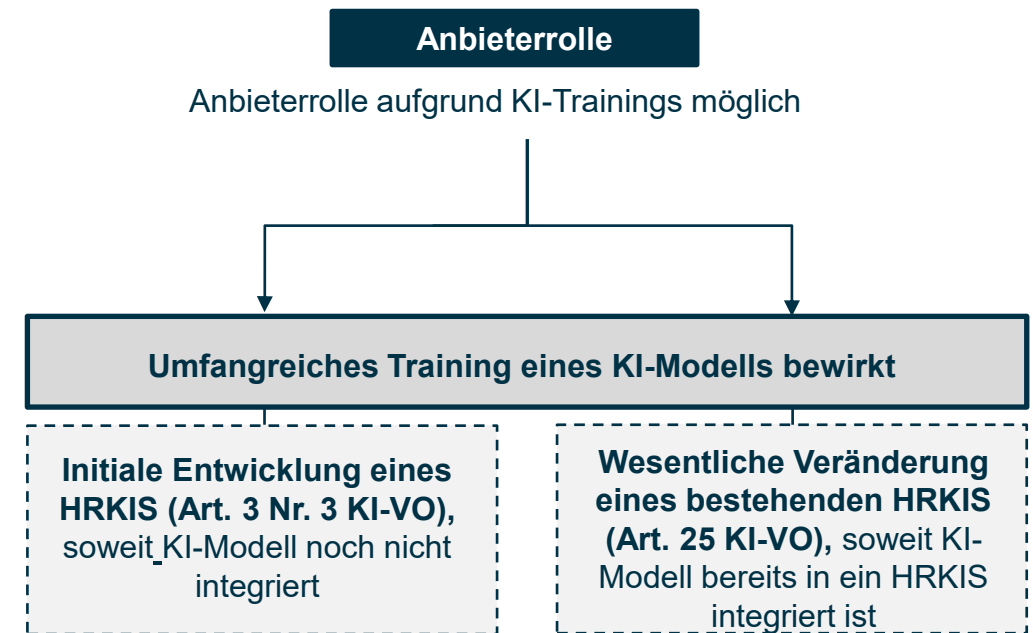
KI-Training nach der KI-VO



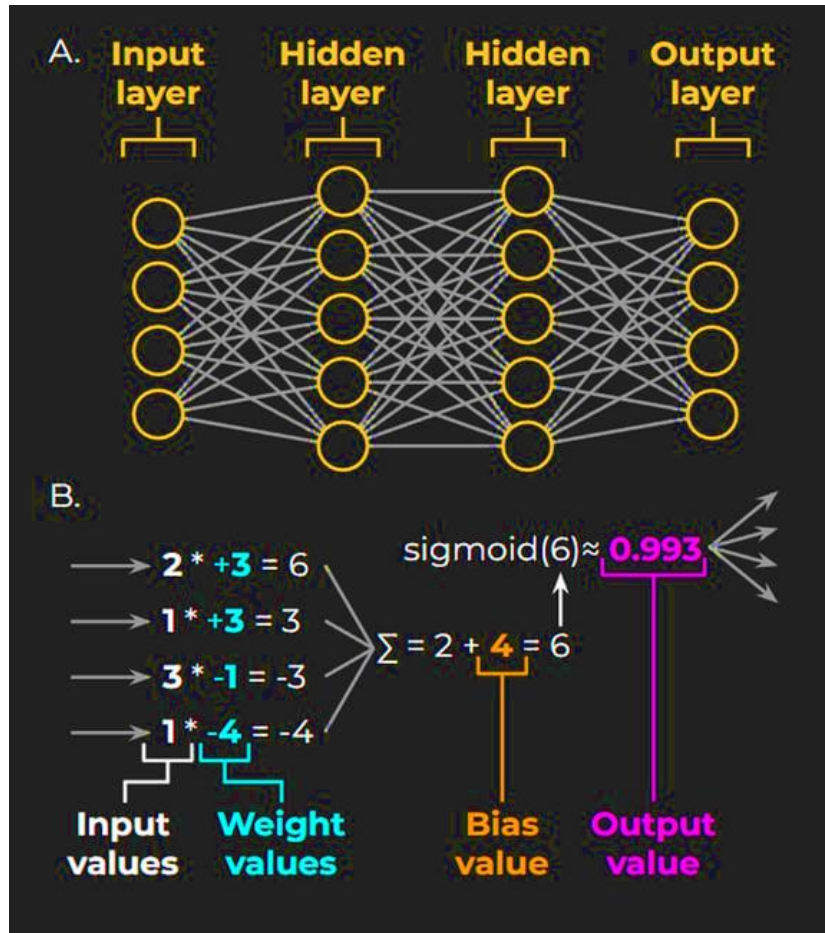
KI-Training nach der KI-VO



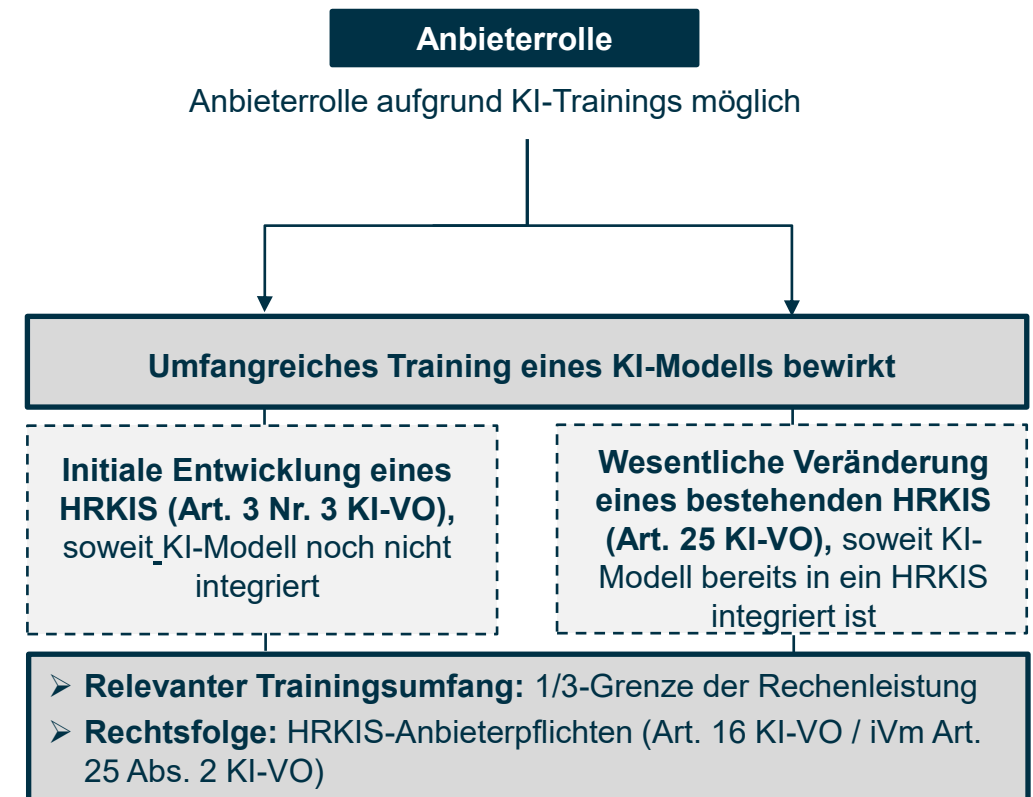
Quelle: Supplementary information for "The AI Revolution: what it means for you" · Creation.com / David Thomas



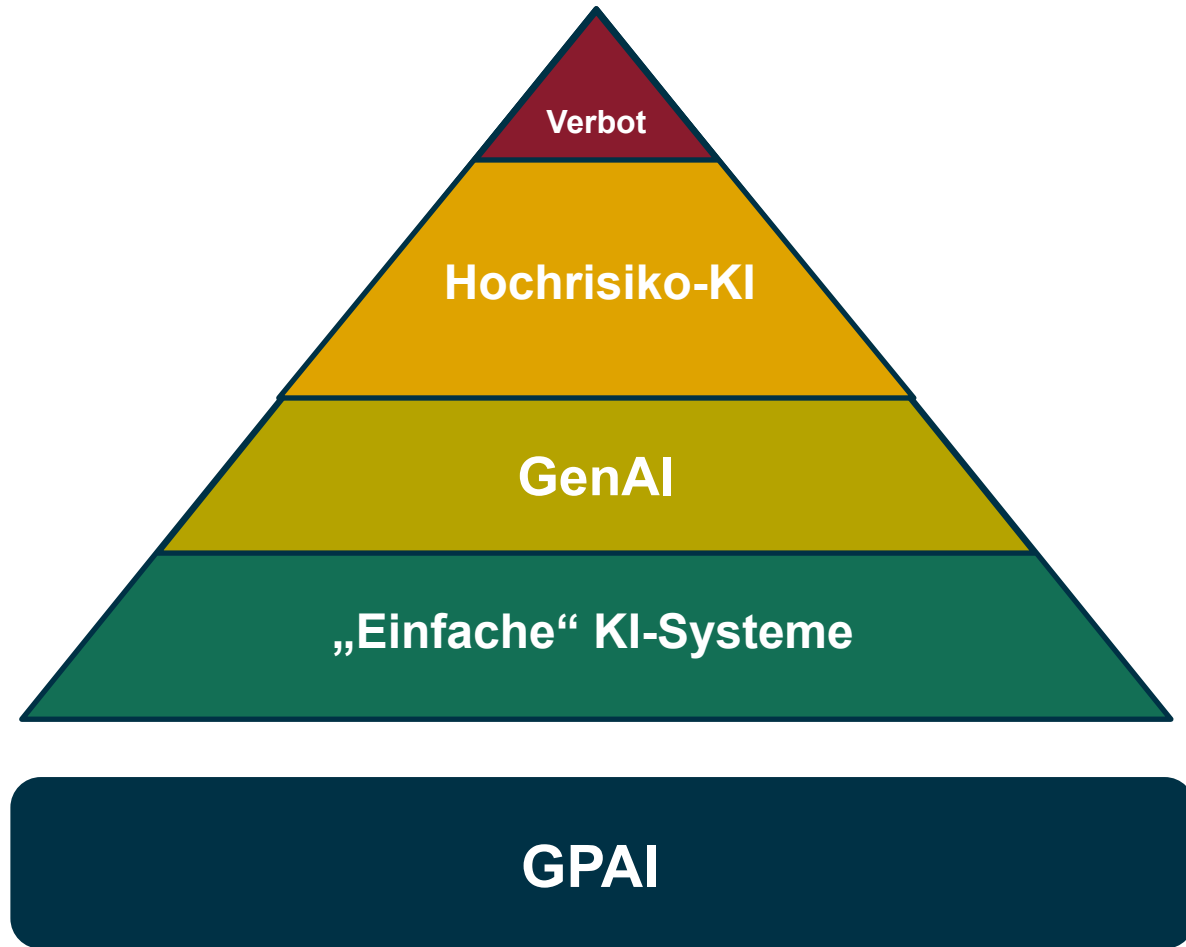
KI-Training nach der KI-VO



Quelle: Supplementary information for "The AI Revolution: what it means for you" · Creation.com / David Thomas



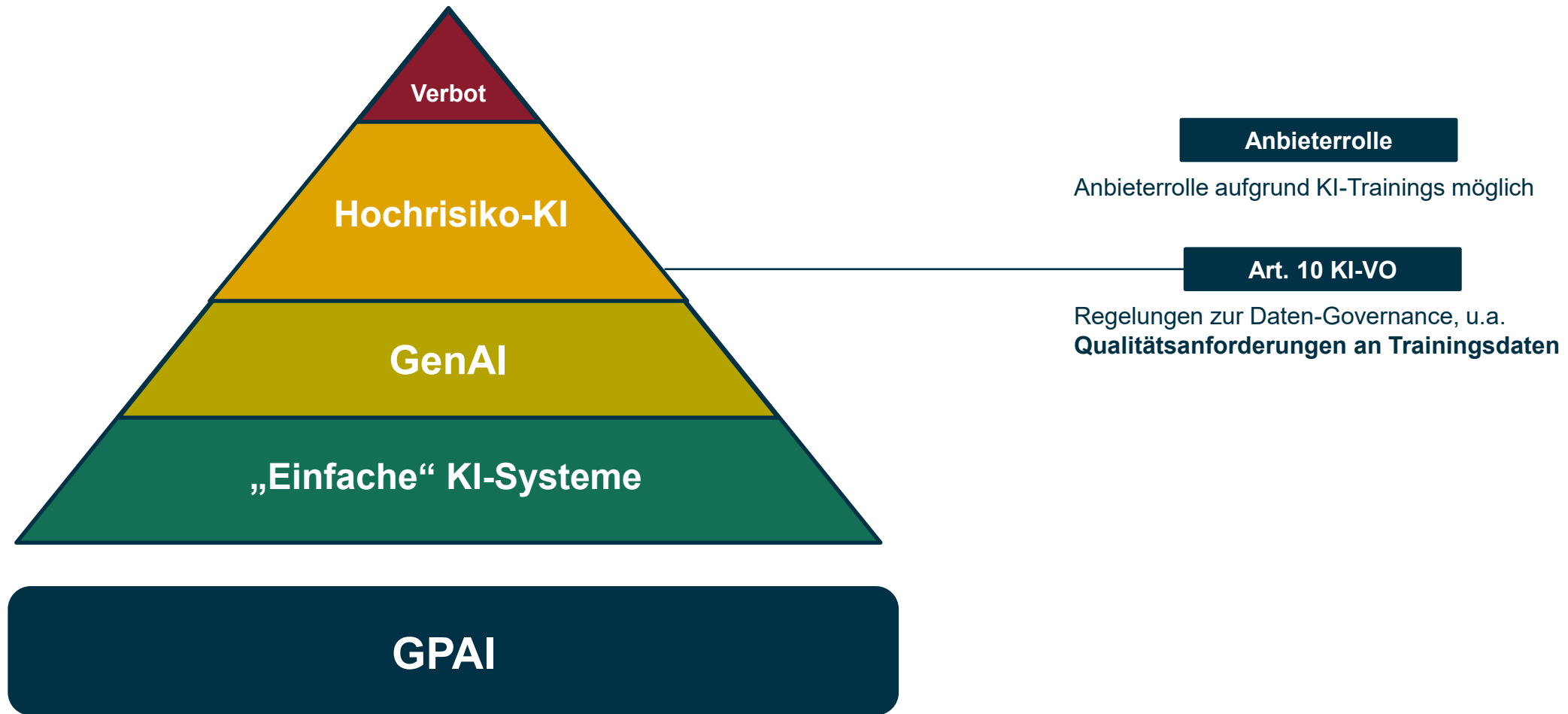
KI-Training nach der KI-VO



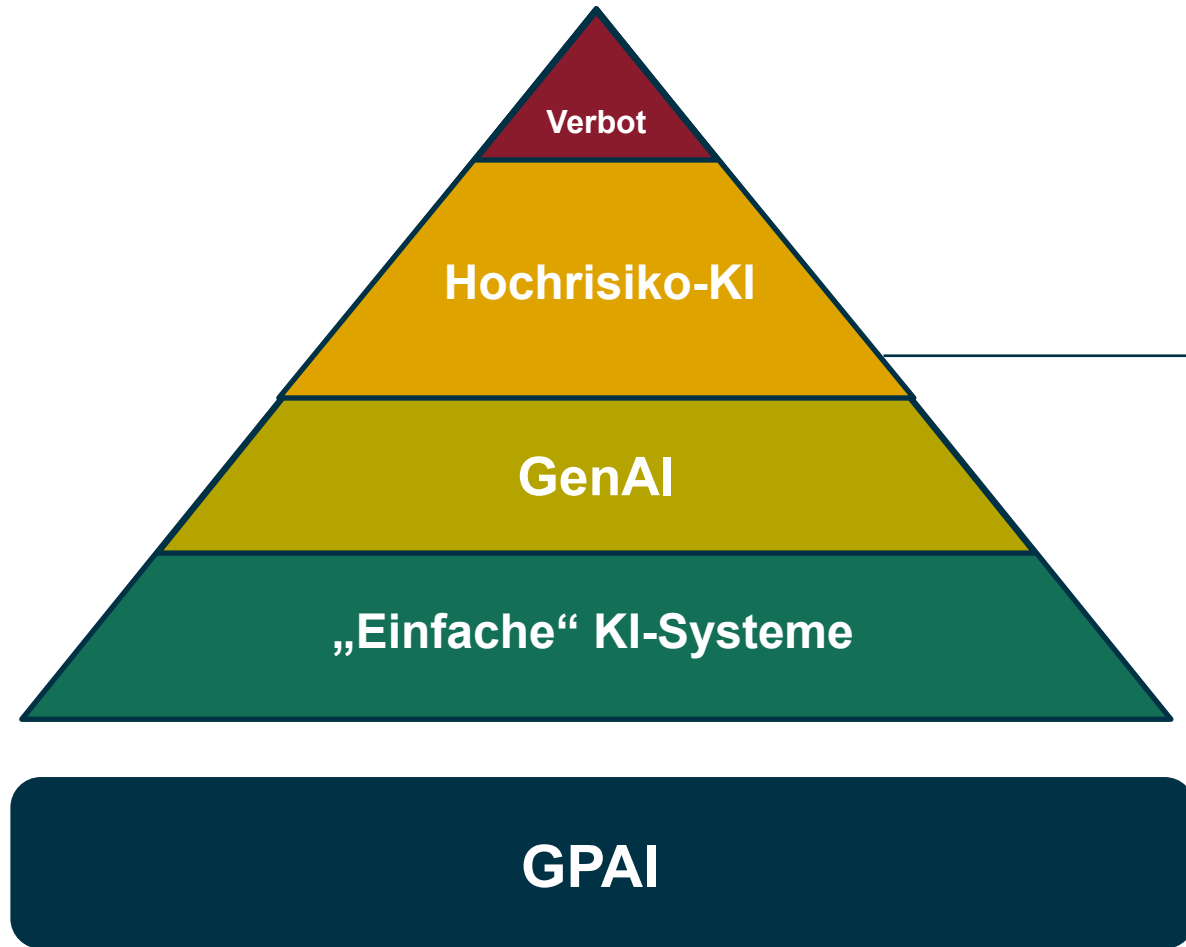
Anbieterrolle

Anbieterrolle aufgrund KI-Trainings möglich

KI-Training nach der KI-VO



KI-Training nach der KI-VO

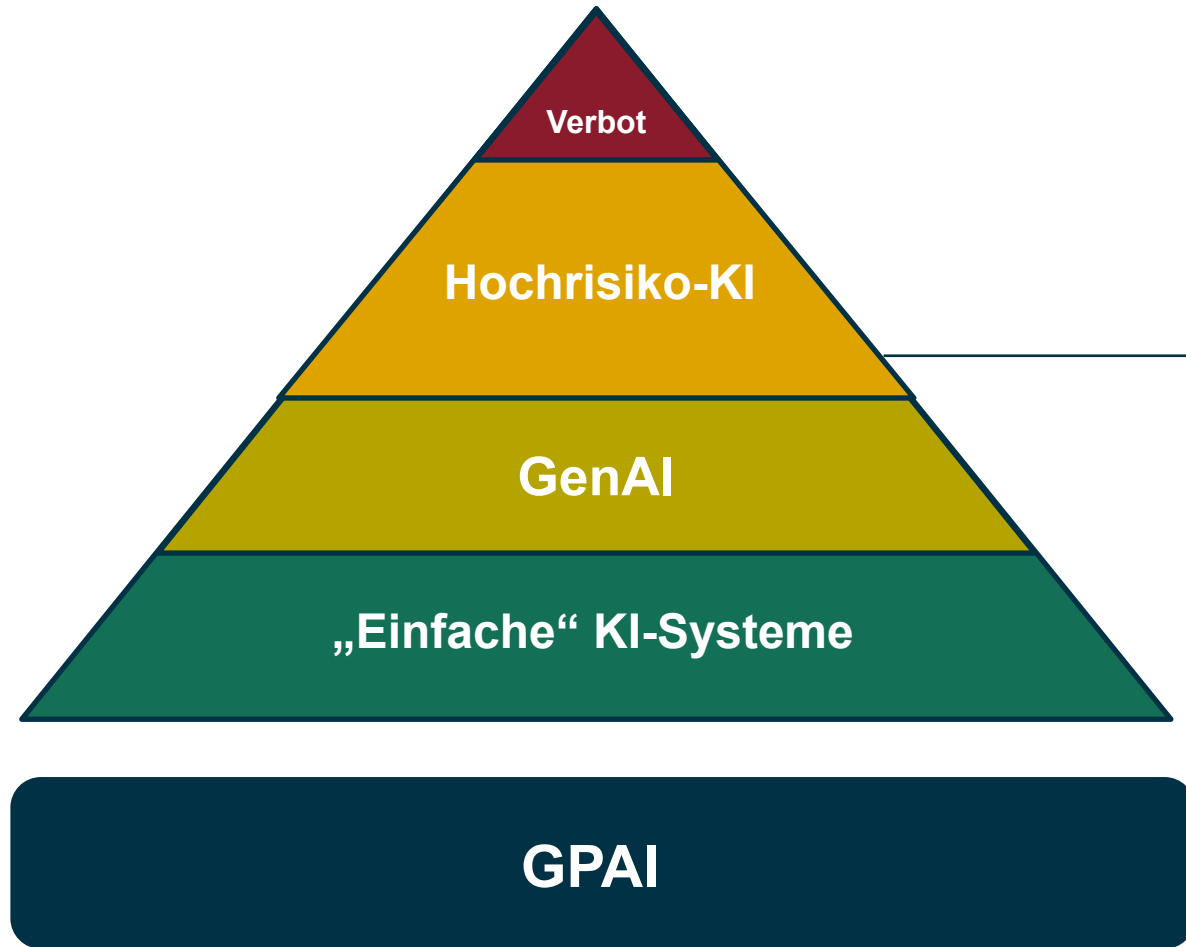


Art. 10 KI-VO

Regelungen zur Daten-Governance, u.a.
Qualitätsanforderungen an Trainingsdaten

- ✓ Geeignete und erforderliche Datenarten vor Trainingsbeginn festlegen (KI-Nutzung gem. Zweckbestimmung)

KI-Training nach der KI-VO

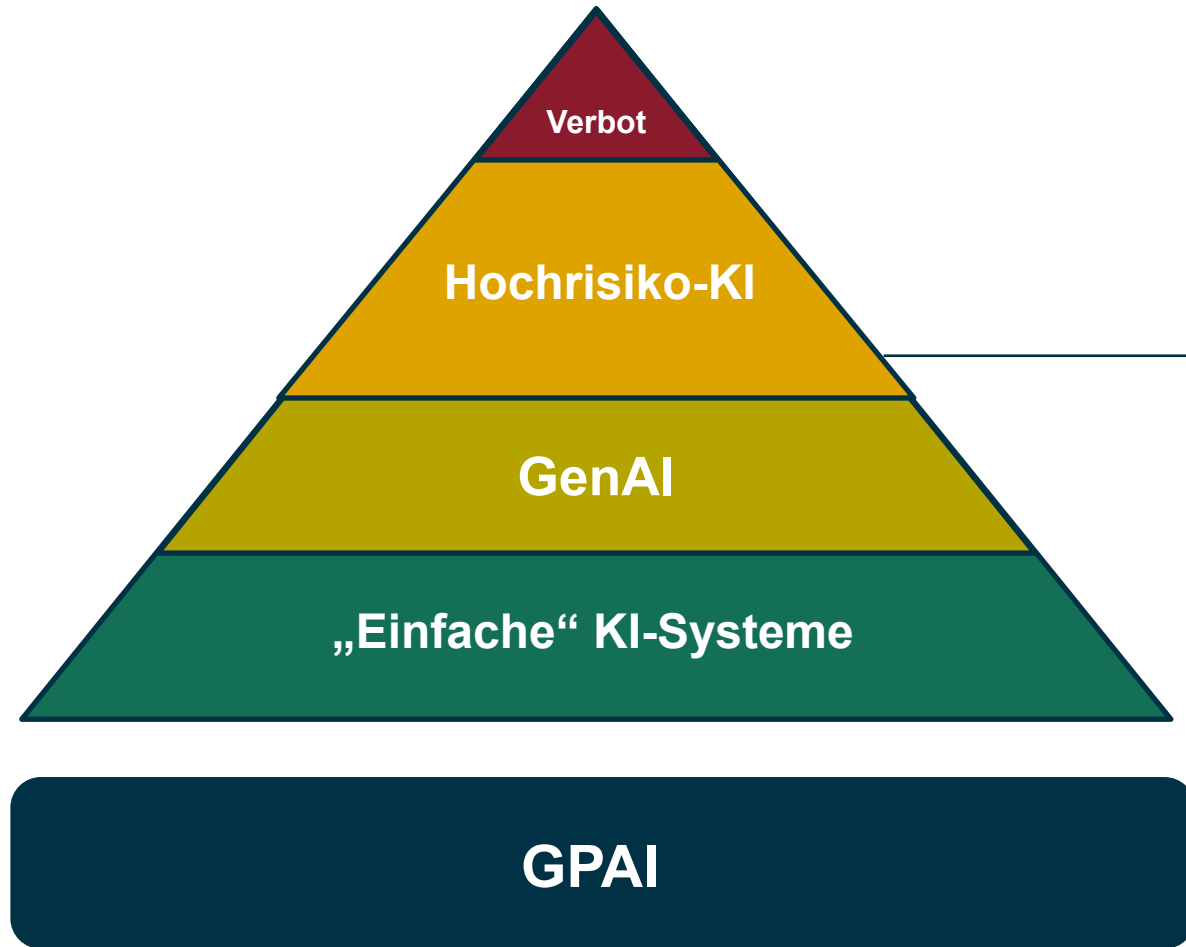


Art. 10 KI-VO

Regelungen zur Daten-Governance, u.a.
Qualitätsanforderungen an Trainingsdaten

- ✓ Geeignete und erforderliche Datenarten vor Trainingsbeginn festlegen (KI-Nutzung gem. Zweckbestimmung)
- ✓ Relevante Datensätze kennzeichnen

KI-Training nach der KI-VO

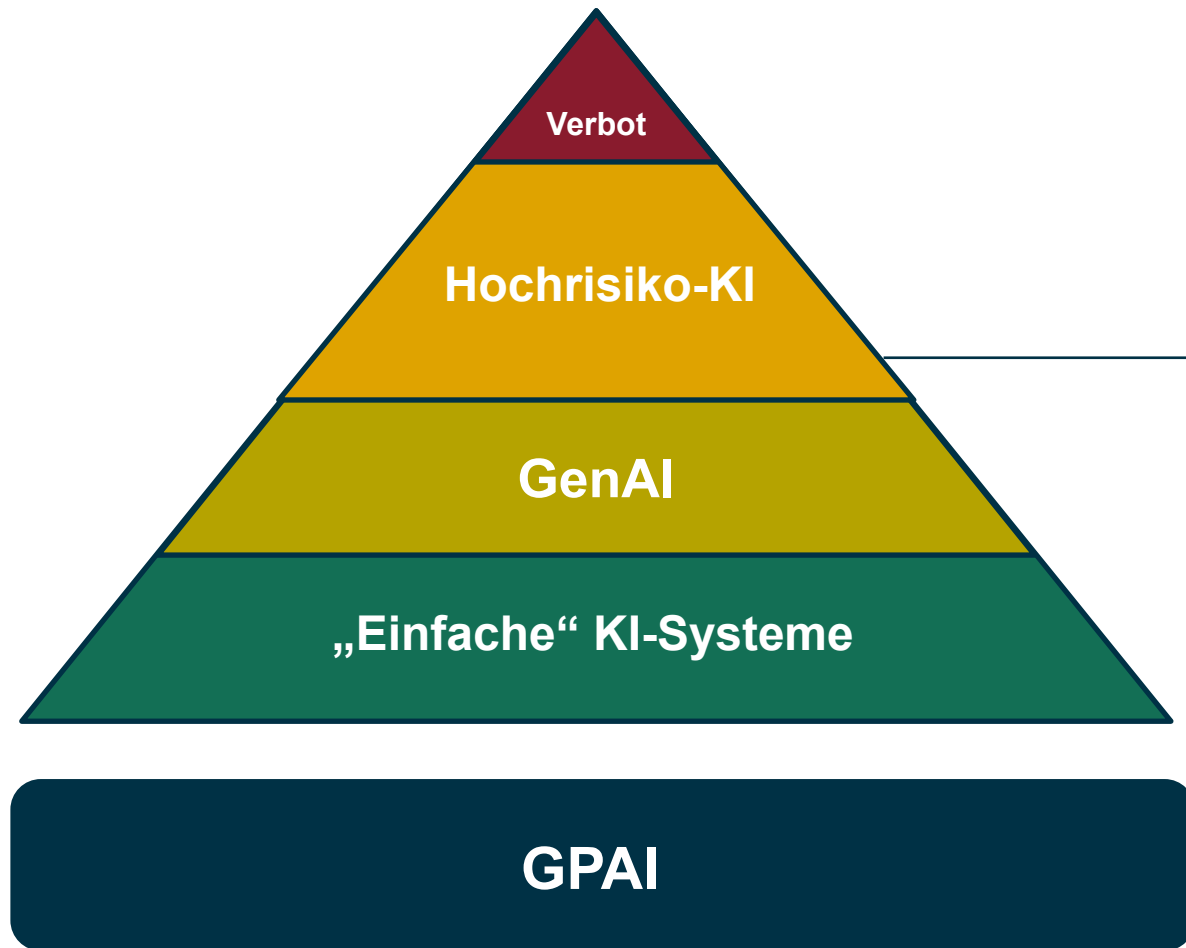


Art. 10 KI-VO

Regelungen zur Daten-Governance, u.a.
Qualitätsanforderungen an Trainingsdaten

- ✓ Geeignete und erforderliche Datenarten vor Trainingsbeginn festlegen (KI-Nutzung gem. Zweckbestimmung)
- ✓ Relevante Datensätze kennzeichnen
- ✓ Daten auf Relevanz, Repräsentativität, Vollständigkeit, Fehler- und Biasfreiheit prüfen

KI-Training nach der KI-VO



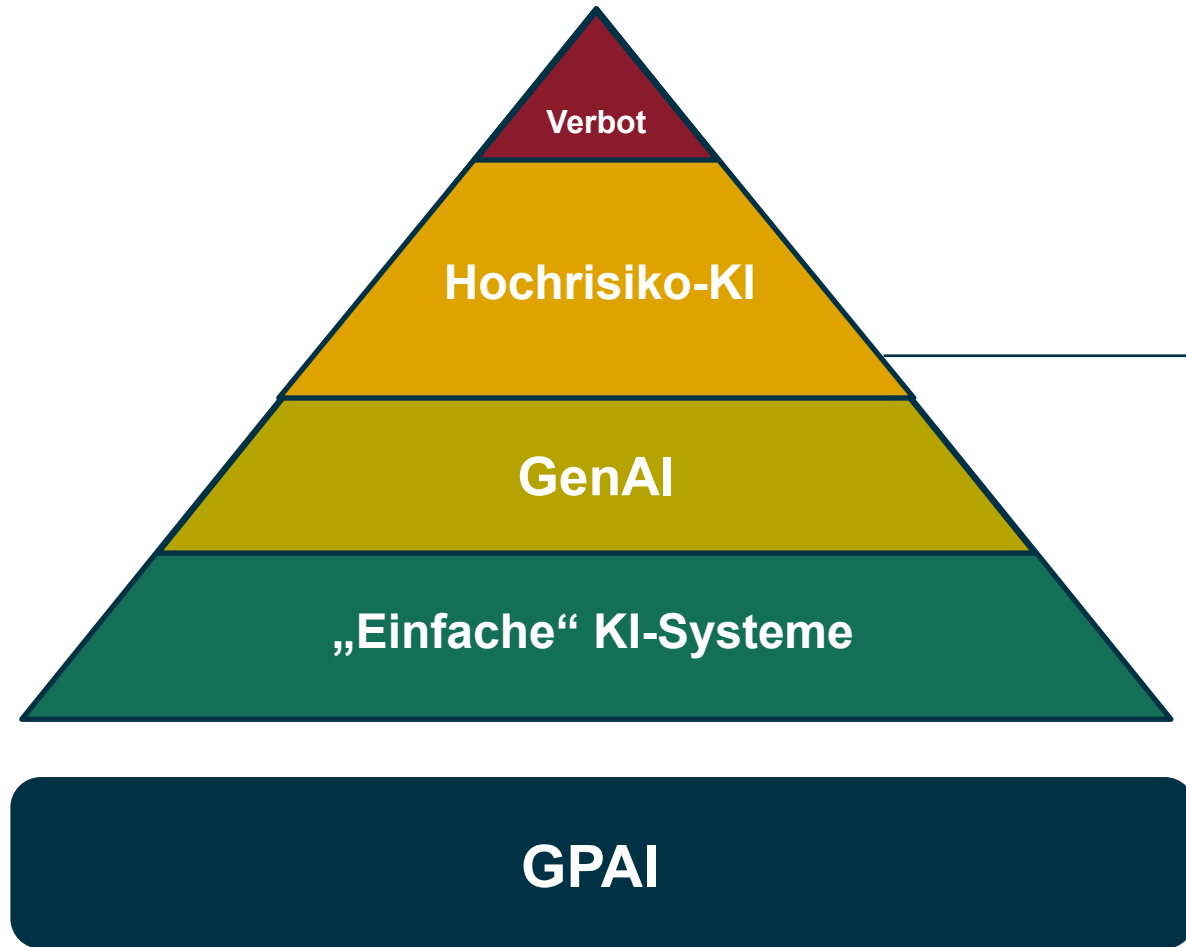
Art. 10 KI-VO

Regelungen zur Daten-Governance, u.a.

Qualitätsanforderungen an Trainingsdaten

- ✓ Geeignete und erforderliche Datenarten vor Trainingsbeginn festlegen (KI-Nutzung gem. Zweckbestimmung)
- ✓ Relevante Datensätze kennzeichnen
- ✓ Daten auf Relevanz, Repräsentativität, Vollständigkeit, Fehler- und Biasfreiheit prüfen
- ✓ Daten ggf. vor Nutzung aufbereiten, bereinigen, aktualisieren oder aggregieren

KI-Training nach der KI-VO



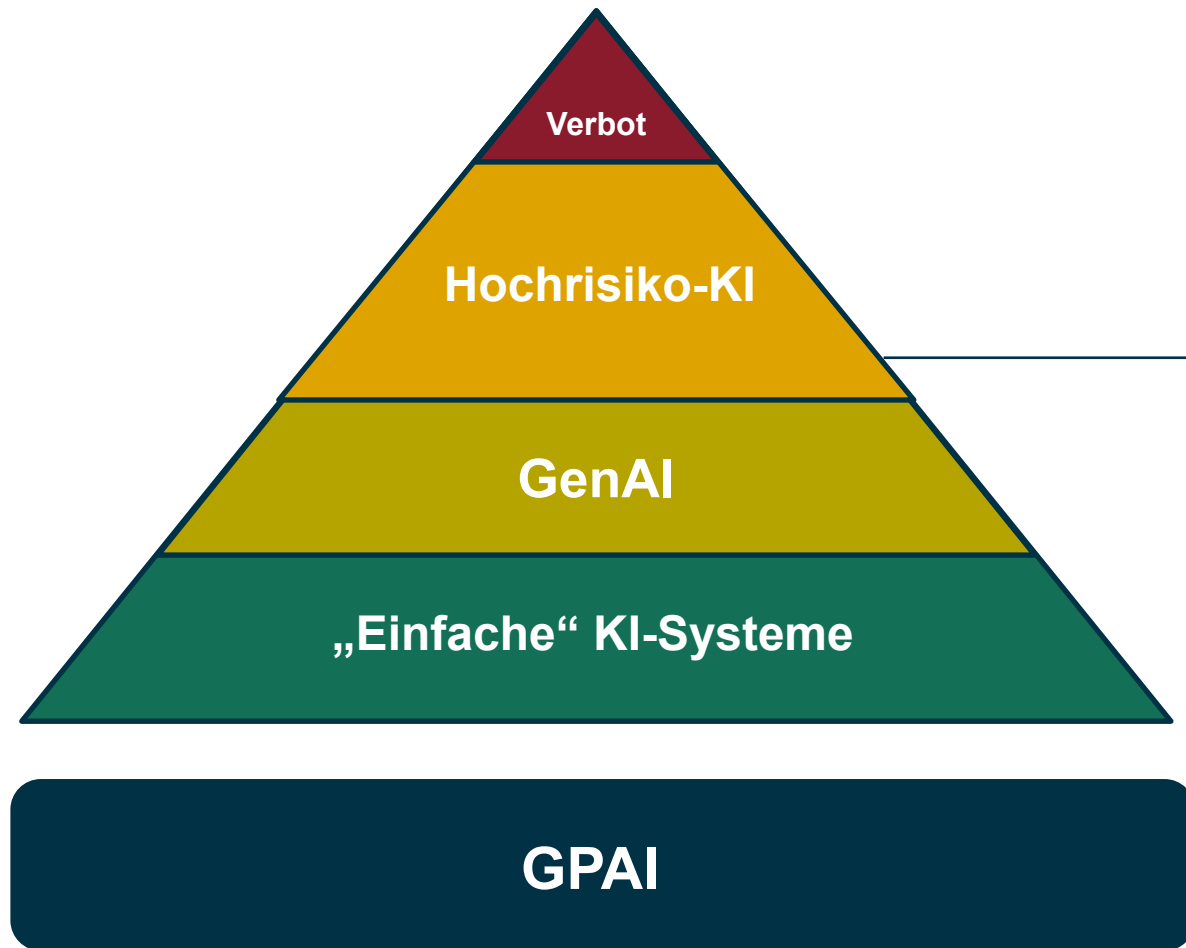
Art. 10 KI-VO

Regelungen zur Daten-Governance, u.a.

Qualitätsanforderungen an Trainingsdaten

- ✓ Geeignete und erforderliche Datenarten vor Trainingsbeginn festlegen (KI-Nutzung gem. Zweckbestimmung)
- ✓ Relevante Datensätze kennzeichnen
- ✓ Daten auf Relevanz, Repräsentativität, Vollständigkeit, Fehler- und Biasfreiheit prüfen
- ✓ Daten ggf. vor Nutzung aufbereiten, bereinigen, aktualisieren oder aggregieren
- ✓ Datenqualität dokumentieren

KI-Training nach der KI-VO

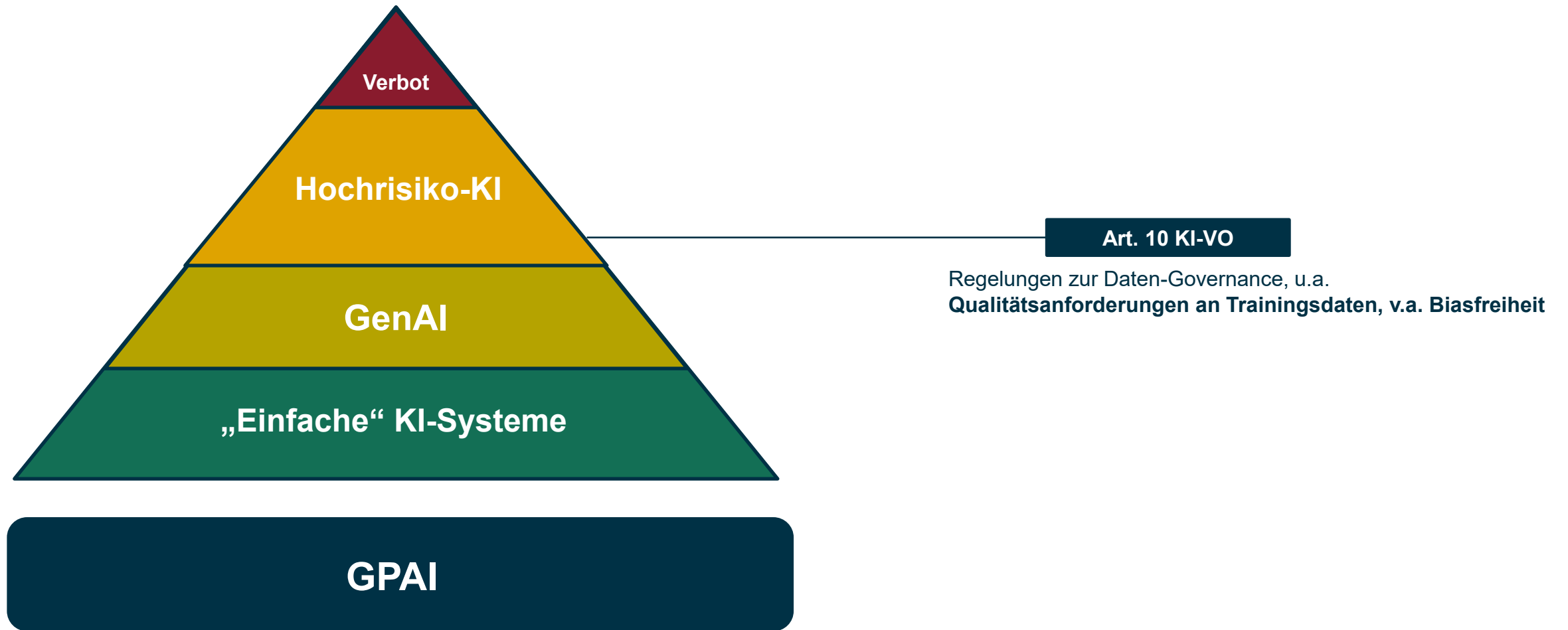


Art. 10 KI-VO

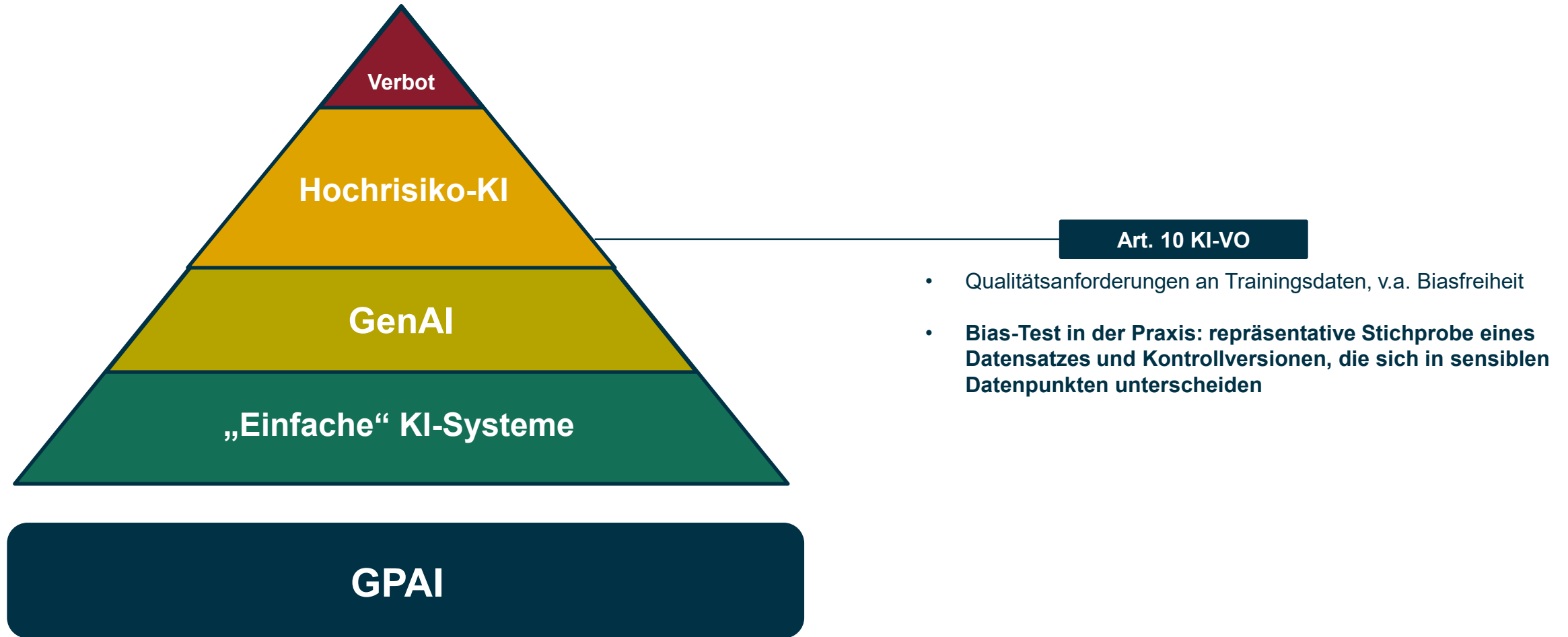
Regelungen zur Daten-Governance, u.a.
Qualitätsanforderungen an Trainingsdaten

- ✓ Geeignete und erforderliche Datenarten vor Trainingsbeginn festlegen (KI-Nutzung gem. Zweckbestimmung)
- ✓ Relevante Datensätze kennzeichnen
- ✓ Daten auf Relevanz, Repräsentativität, Vollständigkeit, Fehler- und Biasfreiheit prüfen
- ✓ Daten ggf. vor Nutzung aufbereiten, bereinigen, aktualisieren oder aggregieren
- ✓ Datenqualität dokumentieren
- Gilt für **alle** Trainingsdaten, nicht nur pb Daten

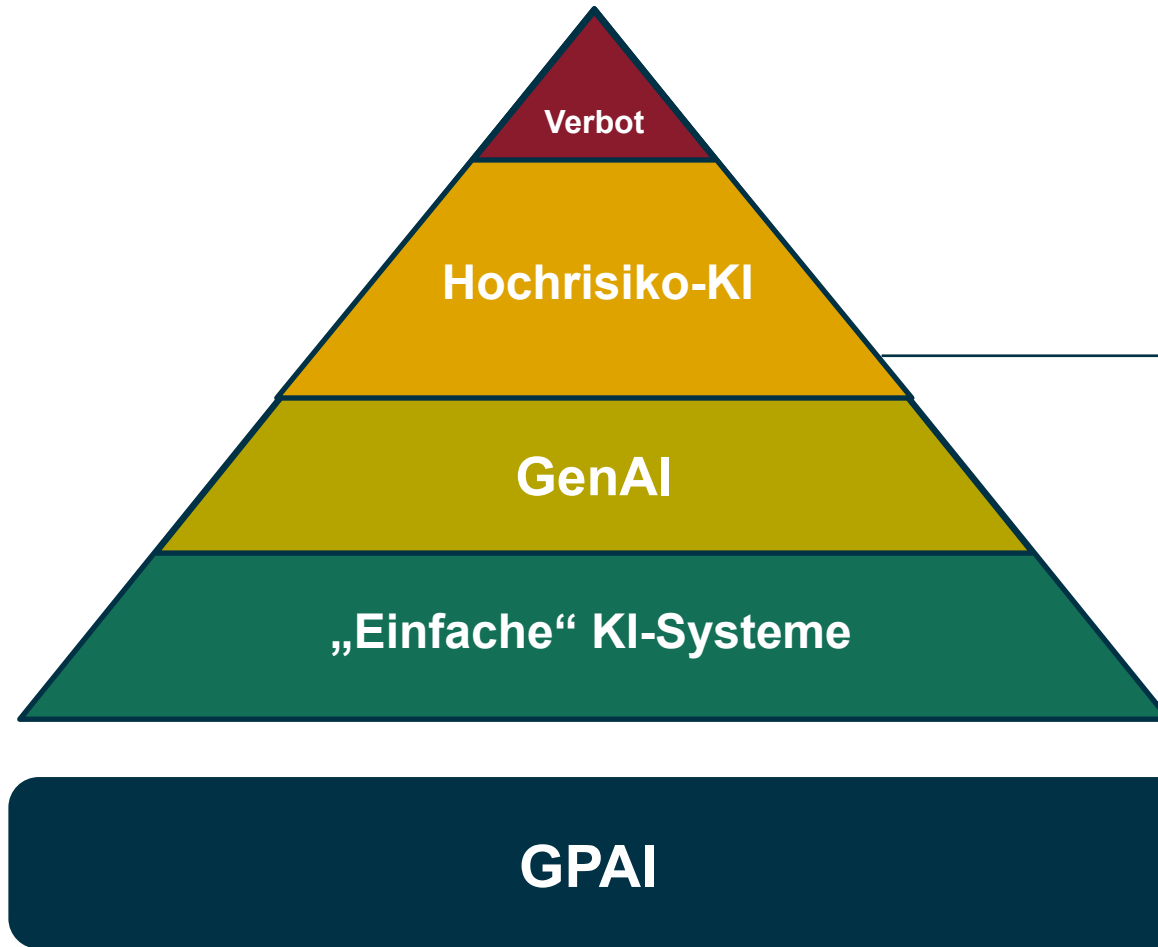
KI-Training nach der KI-VO



KI-Training nach der KI-VO



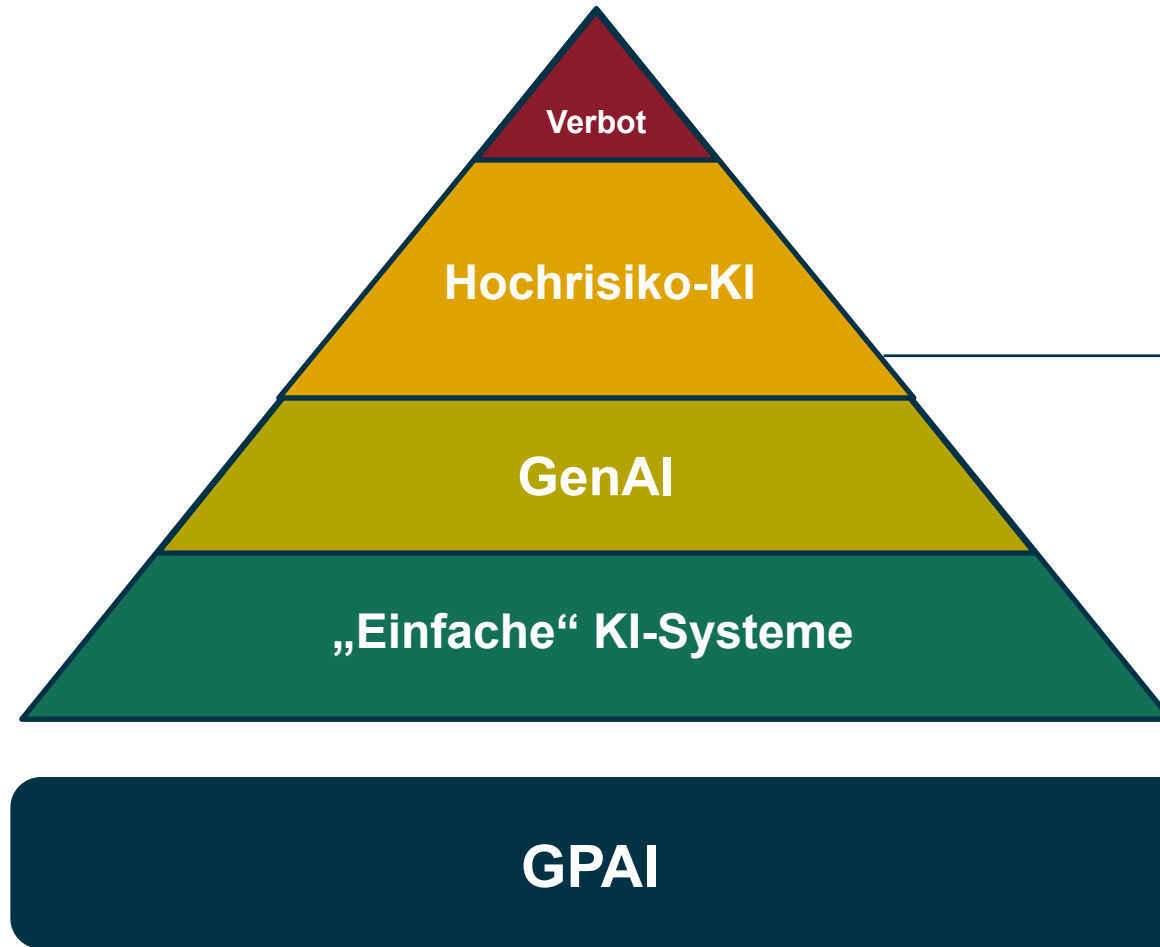
KI-Training nach der KI-VO



Art. 10 KI-VO

- Qualitätsanforderungen an Trainingsdaten, v.a. Biasfreiheit
- Test: Stichproben & Kontrollversionen mit sensiblen Merkmalen
- **Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten beim Bias-Test grds Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO (rechtliche Verpflichtung)**

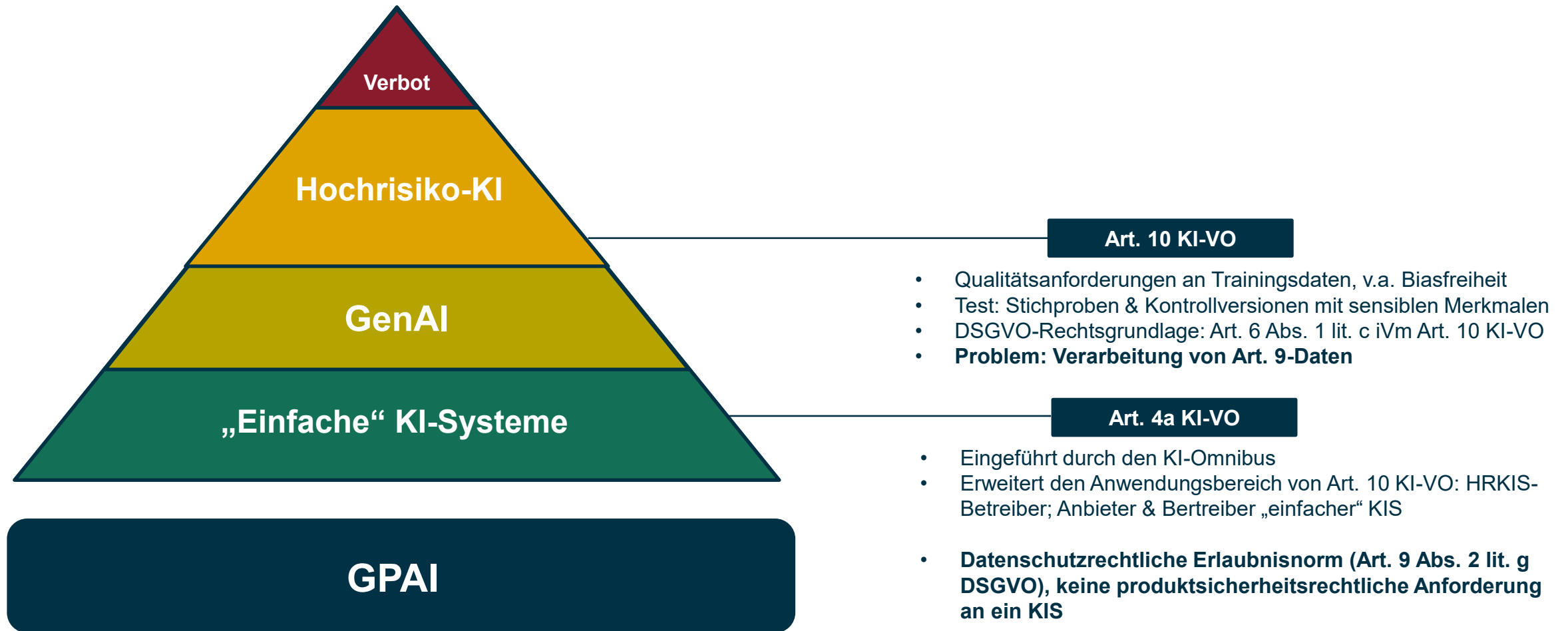
KI-Training nach der KI-VO



Art. 10 KI-VO

- Qualitätsanforderungen an Trainingsdaten, v.a. Biasfreiheit
- Test: Stichproben & Kontrollversionen mit sensiblen Merkmalen
- DSGVO-Rechtsgrundlage: Art. 6 Abs. 1 lit. c iVm Art. 10 KI-VO
- **Problem: keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten gemäß Art. 9 DSGVO**

KI-Training nach der KI-VO



2

Verarbeitung von Art. 9-Daten gemäß Art. 4a KI-VO



Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zur Bias-Erkennung und -Korrektur

Wirkung

- **Überwindet Verarbeitungsverbot** gem. Art. 9 Abs. 1 DSGVO
- Nun auch für **HRKIS-Betreiber** sowie Anbieter & Betreiber von KIS **außerhalb des Hochrisikobereichs**
- Für diese aber **Art. 6-RGL weiterhin erforderlich**, da insoweit keine rechtliche Verpflichtung iSv Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO
- Das stellt Art. 4a Abs. 2 KI-VO klar.

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zur Bias-Erkennung und -Korrektur

Wirkung

- Überwindet das Verarbeitungsverbot gem. Art. 9 Abs. 1 DSGVO
- Nun auch für HRKIS-Betreiber sowie Anbieter & Betreiber von KIS außerhalb des Hochrisikobereichs
- Für diese aber Art. 6-RGL weiterhin erforderlich, da insoweit keine rechtliche Verpflichtung iSv Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO
- Das stellt Art. 4a Abs. 2 KI-VO klar.

Anwendungsbereich

Betrifft nur personenbezogene Trainingsdaten, für nicht-pb Trainingsdaten gilt weiterhin allein Art. 10 KI-VO

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten zur Bias-Erkennung und -Korrektur

Wirkung

- Überwindet das Verarbeitungsverbot gem. Art. 9 Abs. 1 DSGVO
- Nun auch für HRKIS-Betreiber sowie Anbieter & Betreiber von KIS außerhalb des Hochrisikobereichs
- Für diese aber Art. 6-RGL weiterhin erforderlich, da insoweit keine rechtliche Verpflichtung iSv Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO
- Das stellt Art. 4a Abs. 2 KI-VO klar.

Anwendungsbereich

Betrifft nur personenbezogene Trainingsdaten, für nicht-pb Trainingsdaten gilt weiterhin allein Art. 10 KI-VO

Voraussetzungen Art. 4a Abs. 1, 2 KI-VO

- Pflicht zur Bias-Erkennung und -Korrektur kann **nicht effektiv durch Verarbeitung anderer Daten** (einschl. synthetischer oder anonymisierter Daten) durchgeführt werden (*HRKIS-Anbieter*) bzw. Bias kann Bias **Gesundheits-, Sicherheits- oder Grundrechtsrisiken bzw. verbotene Diskriminierung verursachen** und Datenverarbeitung ist **unbedingt erforderlich** (*KIS-Anbieter/Betreiber*)
- Daten unterliegen **technischen Beschränkungen** einer Weiterverwendung und modernsten Sicherheits- und Datenschutzmaßnahmen, einschl. Pseudonymisierung
- **Angemessene Sicherheitsvorkehrungen**, insbesondere strenge Zugriffskontrollen und –dokumentationen
- **Keine Datenübermittlung** an Dritte
- **Löschung** der Daten, sobald Verzerrung korrigiert ist oder Speicherfrist erreicht ist
- **Benennung der Gründe**, warum Datenverarbeitung zur Bias-Erkennung und -Korrektur unbedingt erforderlich war in Aufzeichnungen über Verarbeitungstätigkeiten

3

KI-Training nach der DSGVO

KI-Training nach der DSGVO

Transparenz (Art. 13 DSGVO)

Zweckänderung (Art. 6 Abs. 4 DSGVO)

Verträge (zB Art. 28 DSGVO)

Drittlandtransfers (Art. 45 ff DSGVO)

Weitere Fragestellungen

KI-Training nach der DSGVO

Transparenz (Art. 13 DSGVO)

Zweckänderung (Art. 6 Abs. 4 DSGVO)

Verträge (zB Art. 28 DSGVO)

Drittlandtransfers (Art. 45 ff DSGVO)

Weitere Fragestellungen

**Rechtmäßigkeit der
Datenverarbeitung auf
Grundlage einer
Interessenabwägung
(Art. 6 Abs. 1 lit. f
DSGVO)**

KI-Training nach der DSGVO

Transparenz (Art. 13 DSGVO)

Zweckänderung (Art. 6 Abs. 4 DSGVO)

Verträge (zB Art. 28 DSGVO)

Drittlandtransfers (Art. 45 ff DSGVO)

Weitere Fragestellungen

**Rechtmäßigkeit der
Datenverarbeitung auf
Grundlage einer
Interessenabwägung
(Art. 6 Abs. 1 lit. f
DSGVO)**



Art. 88c DSGVO-E

- Vermutetes berechtigtes Interesse
- Erforderlichkeit bleibt zu prüfen
- Erleichterte Interessenabwägung

KI-Training nach der DSGVO

Transparenz (Art. 13 DSGVO)

Zweckänderung (Art. 6 Abs. 4 DSGVO)

Verträge (zB Art. 28 DSGVO)

Drittlandtransfers (Art. 45 ff DSGVO)

Weitere Fragestellungen

**Rechtmäßigkeit der
Datenverarbeitung auf
Grundlage einer
Interessenabwägung
(Art. 6 Abs. 1 lit. f
DSGVO)**



Art. 88c DSGVO-E

- Vermutetes berechtigtes Interesse
- Erforderlichkeit bleibt zu prüfen
- Erleichterte Interessenabwägung



ErwG 33a DSGVO-E

Verschiebung von Art. 88c in die
Erwägungsgründe (nicht verbindlich)

KI-Training nach der DSGVO

Transparenz (Art. 13 DSGVO)

Zweckänderung (Art. 6 Abs. 4 DSGVO)

Verträge (zB Art. 28 DSGVO)

Drittlandtransfers (Art. 45 ff DSGVO)

Weitere Fragestellungen

**Rechtmäßigkeit der
Datenverarbeitung auf
Grundlage einer
Interessenabwägung
(Art. 6 Abs. 1 lit. f
DSGVO)**



Art. 88c DSGVO-E

- Vermutetes berechtigtes Interesse
- Erforderlichkeit bleibt zu prüfen
- Erleichterte Interessenabwägung



ErwG 33a DSGVO-E

Verschiebung von Art. 88c in die
Erwägungsgründe (nicht verbindlich)



Art. 88c DSGVO-E

- Wiederaufnahme der Vorschrift in Art. 88c DSGVO-E
- Abgeschwächte Form (Details nicht veröffentlicht)

4

Praxishinweise zum KI-Training



Checkliste für das KI-Training aus rechtlicher Sicht (KI-VO / DSGVO)



- ✓ **Risikoklasse** gem. KI-VO vor dem KI-Training klären
- ✓ Wenn Hochrisiko-KI-System: **Rolle** prüfen / gestalten (erforderliche Rechenleistung bzw. Trainingsmethode)
- ✓ Trainingsdatensätze auf **Personenbezug** und (im Hochrisikobereich) **Datenqualität** prüfen
- ✓ Daten **aufbereiten** und (soweit personenbezogen) anonymisieren oder **Zulässigkeit der Datenverarbeitung** für das KI-Training prüfen (Art. 6 Abs. 1, Art. 6 Abs. 4, Art. 9 DSGVO)
- ✓ Weitere **datenschutzrechtliche Dokumentation** erstellen, soweit erforderlich



Timo Bosman
Senior Associate
Germany

+49 40 5543 64276
timo.bosman@osborneclarke.com

II. Deep Dive HR Tools

Konformer Einsatz nach KI-VO, DSGVO und vertragliche
Absicherung

1

KI-VO



Hochrisiko-KI-Systemen nach Anhang III Nr. 4 KI-VO

Einstellung & Auswahl (Nr. 4 lit. a)

	Hochrisiko-KI-System	Ausnahme nach Art. 6 Abs. 3 KI-VO
Schalten gezielter Stellenanzeigen 	KI-System generiert selbst die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten oder eine zusätzliche Funktion ermöglicht dies	KI-System erstellt ausschließlich Stellenbeschreibungen auf einer Grundlage, die zuvor von einem Personalverantwortlichen festgelegt wurden
Sichten oder Filtern von Bewerbungen 		
Bewertung von Bewerbern 		

Hochrisiko-KI-Systemen nach Anhang III Nr. 4 KI-VO

Einstellung & Auswahl (Nr. 4 lit. a)

Art. 6 Abs. 3 KI-VO:

Ein KI-System gilt 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.

Rückausnahme nach Art. 6 Abs. 3 KI-VO

Schalten gezielter
Stellenanzeigen

erstellt ausschließlich
Entscheidungen auf einer
Grundlage, die vor von einem
Gesetzgeber festgelegt

Sichten oder
Bewerbung

Eine der folgenden Bedingungen muss erfüllt sein:

- a) Durchführung einer eng gefasste Verfahrensaufgabe
- b) Verbesserung eines Ergebnisses einer zuvor abgeschlossenen menschlichen Tätigkeit
- c) Erkennung von Entscheidungsmuster oder Abweichungen von früheren Entscheidungsmustern
- d) Durchführung einer vorbereitenden Handlung

Bewertung

Rückausnahme: Profiling

Hochrisiko-KI-Systemen nach Anhang III Nr. 4 KI-VO

Einstellung & Auswahl (Nr. 4 lit. a)

	Hochrisiko-KI-System	Ausnahme nach Art. 6 Abs. 3 KI-VO
Schalten gezielter Stellenanzeigen 	KI-System generiert selbst die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten oder eine zusätzliche Funktion ermöglicht dies	KI-System erstellt ausschließlich Stellenbeschreibungen auf einer Grundlage, die zuvor von einem Personalverantwortlichen festgelegt wurden
Sichten oder Filtern von Bewerbungen 		
Bewertung von Bewerbern 		

Hochrisiko-KI-Systemen nach Anhang III Nr. 4 KI-VO

Einstellung & Auswahl (Nr. 4 lit. a)

	Hochrisiko-KI-System	Ausnahme nach Art. 6 Abs. 3 KI-VO
Schalten gezielter Stellenanzeigen 	KI-System generiert selbst die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten oder eine zusätzliche Funktion ermöglicht dies	KI-System erstellt ausschließlich Stellenbeschreibungen auf einer Grundlage, die zuvor von einem Personalverantwortlichen festgelegt wurden
Sichten oder Filtern von Bewerbungen 	Eignungsscores, Kompatibilitätsbewertungen oder Kompetenzprofile	Deskriptive Bearbeitung (z.B. Dateiformat-Konvertierung)
Bewertung von Bewerbern 		

Hochrisiko-KI-Systemen nach Anhang III Nr. 4 KI-VO

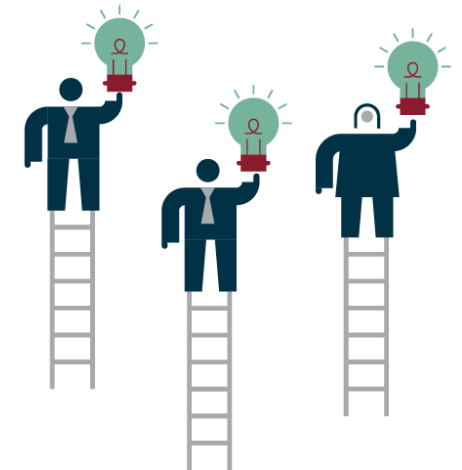
Einstellung & Auswahl (Nr. 4 lit. a)

	Hochrisiko-KI-System	Ausnahme nach Art. 6 Abs. 3 KI-VO
Schalten gezielter Stellenanzeigen 	KI-System generiert selbst die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten oder eine zusätzliche Funktion ermöglicht dies	KI-System erstellt ausschließlich Stellenbeschreibungen auf einer Grundlage, die zuvor von einem Personalverantwortlichen festgelegt wurden
Sichten oder Filtern von Bewerbungen 	Eignungsscores, Kompatibilitätsbewertungen oder Kompetenzprofile	Deskriptive Bearbeitung (z.B. Dateiformat-Konvertierung)
Bewertung von Bewerbern 	Jede Beurteilung der Eignung, Qualifikation oder des Potenzials eines Kandidaten (Einflussnahme auf den Einstellungsprozess reicht aus)	Analyse vergangener anonymisierter Einstellungsvorgänge, um Bias und Inkonsistenzen festzustellen

Hochrisiko-KI-Systemen nach Anhang III Nr. 4 KI-VO

Beschäftigungsverhältnis & Management (Nr. 4 lit. b)

- Beeinflussung von Arbeitsbedingungen
- Beförderungsentscheidungen
- Kündigungsentscheidungen
- Aufgabenzuweisung anhand von individuellem Verhalten oder persönlichen Merkmalen
- Leistungs- und Verhaltensbeobachtung/-bewertung



Betreiberpflichten – Übersicht der einzuhaltenden Maßnahmen

Anforderungen an Hochrisiko-KI-Systeme (Kapitel III Abschnitt 2):

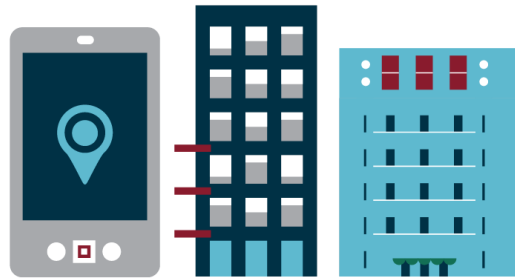
1. Technische und organisatorische Maßnahmen (sog. TOMs), Art. 26 Abs. 1 KI-VO
2. Menschliche Aufsicht, Art. 26 Abs. 2 KI-VO
3. Eingabedaten, Art. 26 Abs. 4 KI-VO
4. Überwachung des Betriebs, Art. 26 Abs. 5 UAbs. 1 KI-VO
5. Transparenzpflichten, Art. 26 Abs. 7, 11 KI-VO
6. Übrige Pflichten, Art. 26 Abs. 9, 12 KI-VO



2 DSGVO



Relevante Zeitpunkte bei KI gestützten HR-Tools



**Sourcing und
Bewerbung**



**Während des
Arbeitsverhältnisses**



**Nach Beendigung des
Arbeitsverhältnisses**

Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung personenbezogener Daten mit HR-Tools



Einwilligung



Vertrag



Rechtliche Pflicht



Lebenswichtige
Interessen



Öffentliche Gewalt /
öffentliches Interesse



Abwägung von
Interessen

Grundlegende Anforderungen bei der Umsetzung: Art. 22 DSGVO beim Einsatz von KI-gestützten HR-Tools

Art. 22 DSGVO Automatisierte Entscheidung im Einzelfall

- (1) *Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise beeinträchtigt.*
- (2) Absatz 1 gilt nicht, wenn die Entscheidung
- a) *Für den Abschluss [...] eines Vertrages zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen erforderlich ist.*
 - b) *aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder der Mitgliedstaaten [...]*
 - c) *Mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person erfolgt*

Einzelne Merkmale

- (i) **Ausschließliche automatisierte Entscheidungsfindung**
- (ii) **Entfaltung rechtlicher Wirkung oder Beeinträchtigung in ähnlicher Weise**

Ausnahmen

- (i) **Für Abschluss eines Vertrags erforderlich**
- (ii) **Aufgrund von Rechtsvorschriften erlaubt oder**
- (iii) **Einwilligung**

Dann aber: Angemessene Maßnahmen



Fallbeispiele Art. 22 DSGVO

Beispiele	Tatbestandsvoraussetzungen (+/-)
<p>Beispiel 1: Ein HR-Mitarbeiter gibt in ein KI-System die wesentlichen Eckdaten einer zu besetzenden Stelle ein. Das System generiert daraufhin einen Textentwurf für die Stellenanzeige. Der HR-Mitarbeiter prüft den Entwurf und entscheidet, ob und in welcher Form die Anzeige veröffentlicht wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (Personenbezogene Daten i.S.v Art. 4 Nr. 1 DSGVO (-))
<p>Beispiel 2: Ein HR-Mitarbeiter setzt ein KI-gestütztes HR-Tool ein, das eingehende Bewerbungsunterlagen selbstständig auswertet, mit Stellenanforderungen abgleicht, ungeeignete Kandidaten direkt aus dem Verfahren aussortiert und benachrichtigt.</p> <p>Abwandlung: Dasselbe HR-Tool wird eingesetzt, um eingehende Bewerbungen vorzusortieren und eine strukturierte Übersicht zu erstellen. Ein Mitarbeiter sichtet diese Übersicht und entscheidet in jedem Einzelfall, wer eine Absage erhält und wer ins weitere Verfahren kommt.</p> <p>Beispiel 3: Ein Mitarbeiter lässt mit einem HR-Tool Beschäftigtendaten auswerten, um eine Liste zu erstellen, welche Personen bei Anwendung der Sozialauswahlkriterien für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kämen. Die Liste wird unmittelbar als Grundlage für die Kündigungsentscheidungen herangezogen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Potenziell: Ausnahme nach Art. 22 Abs. 2 lit. a DSGVO • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (-) • (P) Tatsächliche Entscheidung • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • (P) Tatsächliche Entscheidung

Fallbeispiele Art. 22 DSGVO

Beispiele	Tatbestandsvoraussetzungen (+/-)
<p>Beispiel 1: Ein HR-Mitarbeiter gibt in ein KI-System die wesentlichen Eckdaten einer zu besetzenden Stelle ein. Das System generiert daraufhin einen Textentwurf für die Stellenanzeige. Der HR-Mitarbeiter prüft den Entwurf und entscheidet, ob und in welcher Form die Anzeige veröffentlicht wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (Personenbezogene Daten i.S.v Art. 4 Nr. 1 DSGVO (-))
<p>Beispiel 2: Ein HR-Mitarbeiter setzt ein KI-gestütztes HR-Tool ein, das eingehende Bewerbungsunterlagen selbstständig auswertet, mit Stellenanforderungen abgleicht, ungeeignete Kandidaten direkt aus dem Verfahren aussortiert und benachrichtigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Potenziell: Ausnahme nach Art. 22 Abs. 2 lit. a DSGVO
<p>Abwandlung: Dasselbe HR-Tool wird eingesetzt, um eingehende Bewerbungen vorzusortieren und eine strukturierte Übersicht zu erstellen. Ein Mitarbeiter sichtet diese Übersicht und entscheidet in jedem Einzelfall, wer eine Absage erhält und wer ins weitere Verfahren kommt.</p> <p>Beispiel 3: Ein Mitarbeiter lässt mit einem HR-Tool Beschäftigtendaten auswerten, um eine Liste zu erstellen, welche Personen bei Anwendung der Sozialauswahlkriterien für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kämen. Die Liste wird unmittelbar als Grundlage für die Kündigungsentscheidungen herangezogen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (-) • (P) Tatsächliche Entscheidung • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • (P) Tatsächliche Entscheidung

Fallbeispiele Art. 22 DSGVO

Beispiele	Tatbestandsvoraussetzungen (+/-)
<p>Beispiel 1: Ein HR-Mitarbeiter gibt in ein KI-System die wesentlichen Eckdaten einer zu besetzenden Stelle ein. Das System generiert daraufhin einen Textentwurf für die Stellenanzeige. Der HR-Mitarbeiter prüft den Entwurf und entscheidet, ob und in welcher Form die Anzeige veröffentlicht wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (Personenbezogene Daten i.S.v Art. 4 Nr. 1 DSGVO (-))
<p>Beispiel 2: Ein HR-Mitarbeiter setzt ein KI-gestütztes HR-Tool ein, das eingehende Bewerbungsunterlagen selbstständig auswertet, mit Stellenanforderungen abgleicht, ungeeignete Kandidaten direkt aus dem Verfahren aussortiert und benachrichtigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Potenziell: Ausnahme nach Art. 22 Abs. 2 lit. a DSGVO
<p>Abwandlung: Dasselbe HR-Tool wird eingesetzt, um eingehende Bewerbungen vorzusortieren und eine strukturierte Übersicht zu erstellen. Ein Mitarbeiter sichtet diese Übersicht und entscheidet in jedem Einzelfall, wer eine Absage erhält und wer ins weitere Verfahren kommt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (-) • (P) Tatsächliche Entscheidung
<p>Beispiel 3: Ein Mitarbeiter lässt mit einem HR-Tool Beschäftigtendaten auswerten, um eine Liste zu erstellen, welche Personen bei Anwendung der Sozialauswahlkriterien für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kämen. Die Liste wird unmittelbar als Grundlage für die Kündigungsentscheidungen herangezogen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • (P) Tatsächliche Entscheidung

3

HR-Tools in der Praxis



Strategische Erwägungen



Einsatz eines KI-Systems im HR-Bereich als Pilotprojekt bis Ende November 2027



Interne Vorgaben: Verwendung von KI-Systemen im HR-Bereich ausschließlich von Anbietern aus der EU



Vermeidung der Anbieterrolle (Make or buy)

Strategische Erwägungen: AI Playbook

Issue	Initial Position	Fall-Back Position	Deal Breaker	Arguments
AI Act compliance of the high-risk AI	<i>"Supplier guarantees that the AI, if classified as a high-risk AI system, is compliant with the requirements set forth in Art. 8-15 AIA."</i>	Warranty instead of indemnification clause	<p>Supplier does not accept any responsibility with its own obligations for high-risk AI systems under the AIA.</p> <p>Customer is obliged to take measures to achieve compliance of the AI with the requirements set forth in Art. 8-15 AIA (if applicable).</p>	<p>A high-risk AI system must be compliant with specific regulatory requirements under Art. 8-15 AIA, and compliance with these requirements must be ensured by the Provider (Art. 16 lit. a AIA).</p> <p>These Provider obligations are generally only subject to public enforcement (Art. 74 AIA, Art. 99 AIA), but do not grant any private rights.</p> <p>If Supplier is the Provider, a corresponding contract clause would fill this gap, e.g. in case of an AI Liability Claim against Customer.</p> <p>In the absence of explicit contractual agreements covering the AIA compliance, an indemnification clause could be used as a fallback position.</p>

Vertragsklausel (KI-VO) - Anpassungsleistungen

„Der Anbieter passt das KI-System nach den schriftlichen Vorgaben des Betreibers (nachfolgend „Anpassungsleistungen“) an. Die Anpassungsleistungen umfassen insbesondere [Fine-Tuning, Parametrierung, Schnittstellenanpassungen, sonstige spezifizierte Modifikationen].“

Vertragsklausel (DSGVO) - Verbot der Nutzung der (personenbezogenen) Daten für das KI-Training

„Der Anbieter verwendet die im Rahmen der Nutzung des Dienstes eingegebenen, übermittelten oder erzeugten Daten – einschließlich Eingaben, Ausgaben und Nutzungsdaten – zur Verbesserung, Weiterentwicklung und zum Training seiner Modelle, Produkte und Dienste.“

4

Wrap-Up



Sicherer Einsatz von HR-Tools „in a nutshell“



- ✓ In der Regel Hochrisiko-KI-System i.S.d. KI-VO
- ✓ In der Regel Anforderungen aus Art. 22 DSGVO zu beachten
- ✓ Berücksichtigung sämtlicher relevanter Rechtsgebiete
- ✓ Frühzeitige Planung
- ✓ Einheitliches strategisches Vorgehen



Hanna Meyer
Associate
Germany

+49 40 55436 4281
hanna.meyer@osborneclarke.com



Benedikt Siebelmann
Associate
Germany

+49 40 55436 4136
benedikt.siebelmann@osborneclarke.com





Backup

Fallbeispiele Art. 22 DSGVO

Beispiele	Tatbestandsvoraussetzungen (+/-)
<p>Beispiel 1: Ein HR-Mitarbeiter gibt in ein KI-System die wesentlichen Eckdaten einer zu besetzenden Stelle ein. Das System generiert daraufhin einen Textentwurf für die Stellenanzeige. Der HR-Mitarbeiter prüft den Entwurf und entscheidet, ob und in welcher Form die Anzeige veröffentlicht wird.</p> <p>Beispiel 2: Ein HR-Mitarbeiter setzt ein KI-gestütztes HR-Tool ein, das eingehende Bewerbungsunterlagen selbstständig auswertet, mit Stellenanforderungen abgleicht, ungeeignete Kandidaten direkt aus dem Verfahren aussortiert und benachrichtigt.</p> <p>Abwandlung: Dasselbe HR-Tool wird eingesetzt, um eingehende Bewerbungen vorzusortieren und eine strukturierte Übersicht zu erstellen. Ein Mitarbeiter sichtet diese Übersicht und entscheidet in jedem Einzelfall, wer eine Absage erhält und wer ins weitere Verfahren kommt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (Personenbezogene Daten i.S.v Art. 4 Nr. 1 DSGVO (-)) • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (-) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. 22 Abs. 1 DSGVO (-) <ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. 22 Abs. 1 DSGVO (+) <ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (-)
<p>Beispiel 3: Ein Mitarbeiter lässt mit einem HR-Tool Beschäftigtendaten auswerten, um eine Liste zu erstellen, welche Personen bei Anwendung der Sozialauswahlkriterien für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kämen. Die Liste wird unmittelbar als Grundlage für die Kündigungsentscheidungen herangezogen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung beruhende Entscheidung i.S.v. Art. 22 Abs. 1 DSGVO (+) • Rechtliche oder ähnlich beeinträchtigende Auswirkung i.S.d. 22 Abs. 1 DSGVO (+)