

## Kurzbeiträge und Informationen

### Tagungsbericht zum 22. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Am 24. Oktober 2024 fand das 22. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht unter dem Titel „Künstliche Intelligenz als Herausforderung für das Arbeitsrecht: KI-Verordnung – Beschäftigten-datenschutz – Antidiskriminierungsrecht – Betriebsratsbeteiligung“ statt. Bei der diesmaligen Tagung, die alljährlich vom *Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e. V.* gemeinsam mit dem *Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen* veranstaltet wird, konnte – wohl nicht zuletzt aufgrund der außerordentlichen Aktualität des Themas – eine Rekordteilnehmerzahl von annähernd 150 Personen verzeichnet werden. Dieses Publikum, das sich aus zahlreichen Branchen und Berufen sowie verschiedenen Regionen aus ganz Deutschland in Göttingen versammelte, wurde dabei Zeuge einer doppelten Jubiläumsveranstaltung. Wie vom Vorsitzenden des Fördervereins Prof. em. Dr. *Hansjörg Otto* (Universität Göttingen) zur Eröffnung in seiner Rede mit einem einleitenden Rückblick deutlich gemacht, stand die diesjährige Tagung nämlich zum einen im Zeichen des „30. Geburtstags“ des *Göttinger Forums zum Arbeitsrecht*, das erstmalig im Jahr 1994 veranstaltet wurde. Zum anderen wurde mit Prof. em. Dr. Dres. h. c. *Franz Gamillscheg* dem Initiator und Begründer dieser Tagungsreihe gedacht, der im Mai dieses Jahres seinen 100. Geburtstag gefeiert hätte. Aus diesem Grund war es Prof. Dr. *Rüdiger Krause* (Universität Göttingen), der zusammen mit Prof. Dr. *Olaf Deinert* (Universität Göttingen) durch die Veranstaltung führte, vorbehalten, eingangs der Tagung *Gamillscheg* persönlich zu würdigen sowie sein Wirken und sein Lebenswerk in Erinnerung zu rufen.

Im Anschluss daran lenkte *Otto* den Fokus der Teilnehmenden auf den thematischen Schwerpunkt der Veranstaltung, indem er eigene Berührungspunkte und Erfahrungen zur und im Umgang mit KI mit einer kurzen, allgemeinen Einführung zum Thema KI in der Arbeitswelt verband. Sodann referierte Prof. Dr. *Manuel Trenz* (Universität Göttingen) in seinem Vortrag „Der Einsatz von KI im Personalmanagement“ über die „neue, unheimlich gute Generation von KI“, wobei die Frage der Nutzung von Technologie im Personalmanagement und deren Wirkung auf den Menschen ins Visier genommen wurde. Als Wirtschaftsinformatiker mit entsprechender technisch-betrieblicher Expertise ausgestattet, gab *Trenz* dabei einen anschaulich gestalteten Ein- und Überblick über den Einsatz von KI in den Bereichen Bewerbung, Mitarbeiterüberwachung/-steuerung sowie Weiterbildung und Karriereentwicklung. Mit den einleitenden Thesen, KI revolutioniere das Recruiting, KI ersetze menschliche Entscheidungen und KI führe zu neuen Formen der Wertschöpfungssteigerung, wurde der Rahmen des nachfolgenden Vortrags abgesteckt. Ausgehend von der Darstellung verschiedener Ansätze von KI – KI als Expertensystem aufgrund erstellter Regelungsmetrik, KI in Form von Maschinellem Lernen – fiel der Blick auf die grundlegenden Herausforderungen von KI, wobei *Trenz* mit Beispielen aus der Praxis ein Augenmerk auf die Gefahr der systematischen Diskriminierung durch KI legte, die in Folge des zugrundeliegenden Inputs historischer Daten ihren Ursprung allerdings in menschlichem Handeln finde. Im Folgenden referierte *Trenz* über Anwendungsfälle von KI im Bewerbungsprozess, die über die Vereinfachung durch Chat-Bots, über die automatische Lebenslaufanalyse bis hin zu Tools verschiedener Unternehmen reichten, die beispielsweise über das Führen und Auswerten digitaler Interviews oder auch mit kleinen digitalen Spielen, mit Hilfe derer Bewerber auf Aspekte wie ihr Kurzzeitgedächtnis und ihre Risikoneigung hin getestet werden, eine Einordnung der Bewerbereignung vornehmen. Ins-

besondere im Bereich der Mitarbeiterüberwachung/-steuerung führe der Einsatz von KI zu einem Zielkonflikt zwischen der Optimierung von Arbeitsprozessen und dem Datenschutz. Im Weiteren beleuchtete *Trenz* das Verhältnis von Mensch und KI und stellte dabei fest, dass auf der einen Seite mit einem umfassenden Arbeitsplatzwegfall zu rechnen sei, auf der anderen Seite durch neue Möglichkeiten der Interaktion zwischen Mensch und KI – exemplarisch im medizinischen Bereich – ein Zusammenspiel möglich sei, das im Endeffekt deutlich effizientere Ergebnisse zu produzieren vermag, als es dem Menschen oder der KI isoliert möglich wäre. Im Allgemeinen als problematisch wurde hingegen der vermehrt zu beobachtende Effekt beschrieben, dass die Menschen „aufhören, Verantwortung zu übernehmen“ und bei Wahrnehmung ihrer abschließenden Entscheidungskompetenz KI-generierten Ergebnissen einen zu großen Vertrauensvorsprung einräumten. Abschließend nahm *Trenz* dann wieder seine Thesen in den Blick und stellte fest, dass KI den Bereich des Recruitings revolutionieren könne, wenn es gelänge, Transparenz und Diskriminierungsfreiheit zu erreichen. Ein Ersetzen menschlicher Entscheidungen sei hingegen nur bei sehr trivialen Entscheidungen denkbar. In Bezug auf die dritte These wiederum sei insofern Zurückhaltung geboten, als dass neue KI-Lösungen sehr große Datenmengen notwendig machen würden. In der an den Vortrag anschließenden Fragerunde wurden dann noch die Manipulierbarkeit von KI durch den Arbeitnehmer, das Vermeiden von „schlechtem Lernen“ von KI sowie KI-autonome Einschätzungen der Belastbarkeit der eigenen Ergebnisse angeschnitten.

Prof. Dr. *Lena Rudkowski* (Universität Gießen) gab zu Beginn ihres Vortrags „Anforderungen der KI-VO und des Datenschutzrechts an den Einsatz von KI im Personalbereich“ einen Überblick über die zum 1.8.2024 in Kraft getretene Verordnung (EU) 2024/1689. Dabei wurde zunächst thematisiert, dass sich in Abhängigkeit vom Status als Betreiber (Art. 3 Nr. 4 KI-VO) oder Anbieter (Art. 3 Nr. 3 KI-VO) eines KI-Systems, vom Gefährdungsgrad des Systems für natürliche Personen und der konkreten Situation, in der das System eingesetzt werden kann, unterschiedliche Pflichten aus der KI-VO ergeben. Als im Personalwesen hervorzuhebende verbotene Praktiken nach Art. 5 KI-VO wurden sodann das Social Scoring (Art. 5 Abs. 1 lit. c KI-VO) sowie die Emotionserkennung (Art. 5 Abs. 1 lit. f KI-VO) genauer beleuchtet und konturiert, in welchen Situationen diese entsprechend den Vorgaben der KI-VO ausnahmsweise doch zulässig seien (letztere bspw. zur Müdigkeitserfassung im Fahrdienst). Im Anschluss daran referierte *Rudkowski* über Hochrisiko-KI sowie insbesondere die Einordnung eines KI-Systems als eine solche (Art. 6 ff. KI-VO), wobei die widerlegbare Vermutung des hohen Risikos nach Art. 6 Abs. 3 KI-VO bei fehlender wesentlicher Beeinflussung der Entscheidungsfindung – konkret bspw. bei einer durch ein KI-System vorgenommenen Vorauswahl im Bewerbungsprozess – aufgrund oftmals bestehendem (zu) großem menschlichen Vertrauen in KI sowie mitunter schwieriger Erfassung einer Vorbereitungshandlung kritisch gesehen wurde. Nachdem im Weiteren der Umfang der Pflichten des Betreibers eines Hochrisiko-KI-Systems (Art. 8 ff. KI-VO) genauer betrachtet wurde, wobei *Rudkowski* in besonderem Maße die Verantwortung der Arbeitgeber betonte, die „KI-Kompetenz“ der mit der KI arbeitenden Beschäftigten sicherzustellen (Art. 4 iVm Art. 3 Nr. 56 KI-VO), nahm sie im nächsten Abschnitt ihres Vortrags die Vorgaben der DSGVO genauer ins Visier. Dabei wurde zentral Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO als Rechtsgrundlage sowie das der Regelung inhärente Merkmal der Erforderlichkeit betrachtet und herausgestellt, dass diese in erster Linie über eine Verhältnismäßigkeitsprüfung im Rahmen einer Interessenabwägung zu ermitteln sei, bei der Aspekte wie die Art und der inhaltliche, zeitliche und räumliche

Umfang der Datenverarbeitung zu berücksichtigen wären. Es folgte die Darstellung des Verbots der automatisierten Einzelfallentscheidung nach Art. 22 DSGVO, bei der *Rudkowski* das Bestimmen einer „Entscheidung durch KI“ problematisierte und unter Verweis auf die SCHUFA-Entscheidung des EuGH feststellte, dass schon das Ranking von Kandidaten im Auswahlverfahren als Entscheidung eines KI-Systems anzusehen sein könnte, wenn insbesondere nächste Schritte im Verfahren (wie die Einladung geeigneterer Bewerber) in Abhängigkeit des Ergebnisses des vorgenommenen Rankings durchgeführt würden. Mithilfe zweier weiterer Fallbeispiele machte *Rudkowski* zum Abschluss ihres Vortrags die praktischen Auswirkungen einzelner der erörterten Bestimmungen der KI-VO sowie der DSGVO zum einen bei der Auswertung personenbezogener Daten zur Leistungsanalyse und zum anderen in Bezug auf KI als Arbeitsmittel deutlich.

Unter dem Titel „Die Bedeutung des Schutzes vor Diskriminierungen beim Einsatz von KI im Personalmanagement“ beleuchtete Prof. Dr. *Marie Herberger*, LL. M. (Universität Bielefeld) Ursache, Wirkung und rechtliche Einordnung diskriminierender Tendenzen bei der Verwendung von KI-Systemen. Nach einer einleitenden, plastischen Darstellung der wichtigen Abgrenzung von Korrelation und Kausalität in Bezug auf das Vorliegen bestimmter Umstände richtete *Herberger* den Blick auf das AGG und führte zu dessen Anwendungsbereich aus, dass dieser nicht lediglich bei unmittelbarem menschlichem Handeln eröffnet sei, sondern das AGG auch beim assistierenden KI-Einsatz anwendbar bleibe. Zur Darstellung der Probleme in der Praxis wurde der Blick auf ein IT-basiertes Einstellungssystem eines bekannten Onlineversandhandelsunternehmens gerichtet, das Frauen systematisch diskriminiert habe, ohne dass dem System jemals eine diesbezügliche Vorgabe gemacht worden wäre. Die Erklärung hierzu lautete, dass dem System aufgrund des Inputs historischer Daten die Tendenz der vorangegangenen Praxis, bei der Einstellung männliche Bewerber zu bevorzugen, unbeabsichtigt vermittelt wurde. Der so angelegte Bias war auch durch vielfach vorgenommene Anpassungsversuche des Systems nicht zu beseitigen. Im Ergebnis folge daraus aber keine eigenständige Diskriminierung durch KI, vielmehr halte diese dem Menschen den Spiegel in Bezug auf eigenes, vorangegangenes Verhalten und damit einhergehende Diskriminierungen vor. Mithilfe von einer im Selbstversuch mit ChatGPT KI-generierten Stellenausschreibung zeigte *Herberger* bestehende Probleme in Bezug auf die Vereinbarkeit solcher Stellenanzeigen mit den Vorgaben der §§ 7, 8 und 11 AGG auf. Es ergebe sich bei Verwendung der KI in diesem Bereich ein „Überprüfungsdilemma“ für den Verwender, um die bestehenden rechtlichen Vorgaben zu wahren, das im Endeffekt statt der erhofften Arbeitserleichterung einen ähnlichen Arbeitsaufwand produziere wie der eigenständige Entwurf einer Stellenausschreibung. Um diese Probleme von KI in Bezug auf die Korrektheit ihres Outputs wüssten auch die Anbieter, was *Herberger* durch einen Hinweis unter anderem auf die in den AGB von ChatGPT verankerte Kontrollpflicht des Anwenders unterstrich. Im Weiteren wurde die auf die Erstellung folgende Adressierung der Stellenausschreibung betrachtet und auf systembedingte Diskriminierungstendenzen durch den Umstand, dass in KI-Plattformen bestimmte Stellen eher Männern, andere eher Frauen vorgeschlagen würden, hingewiesen. Diese Präsentation der Stellenausschreibung falle aber ebenfalls unter den Begriff der Ausschreibung und sei daher an §§ 7, 11 AGG zu messen. Etwaiges diskriminierendes Verhalten müsse sich der Arbeitgeber wohl ähnlich wie bei Einschaltung Dritter auch bei der Verwendung von KI zurechnen lassen. Abschließend ging *Herberger* noch auf die Probleme der effektiven Rechtsdurchsetzung für die Betroffenen ein, die insbesondere darauf beruhten, dass Bewerber die Diskriminierung durch KI kaum erkennen, geschweige denn nachweisen könnten.

Zu guter Letzt referierte *Olaf Möllenkamp* (Arbeitsgericht Lübeck) zum Thema „Beteiligungsrechte und betriebliche Gestaltungsoptionen beim Einsatz von KI im Personalbereich“. Der Blick wurde dabei zu Beginn des Vortrags auf das allgemeine Mitbestimmungsrecht bei technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) gelenkt, das allerdings unabhängig vom Einsatz von KI

bestehe, da nach der Rechtsprechung des BAG all jene technischen Einrichtungen erfasst seien, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Gemäß neuerer Rechtsprechung des BVerwG (Beschl. v. 4.5.2023 – 5 P 16/21) sei zwar nicht nach der Eignung der technischen Einrichtung, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, zu fragen, sondern eine Beurteilung im Einzelfall vorzunehmen, allerdings ergebe auch dieser Ansatz keine KI-spezifische Besonderheit. Mit dem allgemeinen Informationsanspruch (§ 80 Abs. 2 BetrVG) oder dem Mitbestimmungsrecht beim Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm § 3 BetrSichV) seien exemplarisch weitere Mitbestimmungsrechte aufgeführt, die *Möllenkamp* als auch im „Kontext KI“ nennenswert befand. Als Kernproblem im Gesamtzusammenhang wurde dabei ausgemacht, dass der Arbeitgeber schwerlich „in hinreichendem Maße Auskunft über Funktion und Wirkungsweise“ der KI geben könne, wenn er diese in Folge selbstlernender KI überhaupt nicht kenne. So sei es ihm zwar möglich bei Eigenanwendungen zumindest die Lernparameter zu erläutern, bei sog. Out-of-the-Box-Anwendungen habe er aber mitunter das Problem, dass entsprechende Informationen als Geschäftsgeheimnisse des Anbieters geschützt seien. Im Anschluss kam *Möllenkamp* auf Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 zu sprechen, denen er in der Gesamtschau aber primär klarstellende Funktion attestierte. Auf die Entscheidung des ArbG Hamburg (Beschl. v. 16.1.2024 – 24 BVGa 1/24) bezüglich der Einführung von ChatGPT als Arbeitsmittel eingehend, wurde herausgestellt, dass zumindest im Einzelfall kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestehen kann, wenn der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Datenbestände und Chatverläufe von ChatGPT hat. Abschließend nahm *Möllenkamp* die Betreiberpflichten bei Systemen mit hohem Risiko nach Art. 26 KI-VO und deren Bußgeldbewehrung nach Art. 99 Abs. 4 lit. e KI-VO in den Blick und betonte in Rückbesinnung auf die Out-of-the-Box-KI die Problematik der Bestimmung des Informationsumfangs des Arbeitgebers.

In seinem Schlusswort zur diesjährigen Veranstaltung ermunterte Dr. *Klaus-Peter Stiller* (Hauptgeschäftsführer BAVC) dazu, die Chancen im Zusammenhang mit KI und weniger einen Gegensatz von Mensch und KI als vielmehr ein fruchtbares Zusammenspiel zu sehen.

Zum 23. *Göttinger Forum zum Arbeitsrecht* sollen die Teilnehmer am 16. Oktober 2025 begrüßt werden.

*Felix Christian Iber*, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen

## Ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt

Die Regelaltersgrenze in der Sozialversicherung, die auch in Arbeitsverträge übernommen wurde, markierte lange Zeit eine Grenze zwischen erwerbstätiger und nicht erwerbstätiger Bevölkerung. Gerechtfertigt wurde sie mit zwei Argumenten:

- Am Arbeitsmarkt sollte eine gesunde Altersstruktur vorherrschen – Ältere sollten Jüngeren Platz machen.
- Arbeitnehmer sollten nicht gezwungen sein, auch noch im hohen Alter zu arbeiten.

Jedenfalls das erste Argument ist angesichts der *demographischen Entwicklung* hinfällig. Das zweite Argument führt zu der Lösung, dass niemand länger als bis zu dieser Regelaltersgrenze zu arbeiten braucht, dass aber für diejenigen, die es möchten, die Gelegenheit zu weiterer Arbeit besteht und gefördert wird.

In den letzten 20 Jahren ist die Beschäftigungsquote Älterer stärker gestiegen als die allgemeine Beschäftigungsquote. Innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitnehmer kann man unterscheiden zwischen

- Beschäftigten mit Minijobs
- sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und
- Selbständigen.