



IT4B Digital Summit 02.07.2025

Christian Schmidt

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Urheber- und
Medienrecht

Fachanwalt für
Informationstechnologierecht

Contact: cs@sozietat-schmidt.de

#goose.legal #bettercallthegoose



artist: patrick pablo eller

Cre(ai)te

KI – Kein Spass ohne „Gurtpflicht“

copilot microsoft und dall-e3:





Innovation oder Disruption? Nützliches Vehikel in Geschäftsprozessen?

„Artist“: Mikka Ai Muse

Ausgangsfall:

Christina, Tochter des Malermeisters X kümmert sich im väterlichen Betrieb, X GmbH, um die Bewerbungen und Stellenausschreibungen. Sie arbeitet dabei regelmäßig mit großen Sprachmodellen (wie GPT-4), um zum Beispiel Stellenausschreibungen zu erstellen oder sich die Büroarbeit zu erleichtern.

Um mehrere eingegangene Bewerbungen auf eine ausgeschriebene Meisterstelle besser bewerten zu können, greift sie auch hier auf ein großes Sprachmodell (wie GPT-4) zurück. Dieses ist in der Lage, die hochgeladenen CVs nach unterschiedlichen Kriterien geordnet in Tabellenform darzustellen und nach Scores zu bewerten.

Christina lädt nur diejenigen Bewerber zu einem Bewerbungsgespräch ein, die einen besonders guten Score haben.

Alle anderen erhalten direkt eine Absage.

Frage:

Malermeister X möchte wissen, ob die oben beschriebenen Tools und Einsatzszenarien unter den AI Act fallen und, falls ja, welche Pflichten daraus der X GmbH folgen.

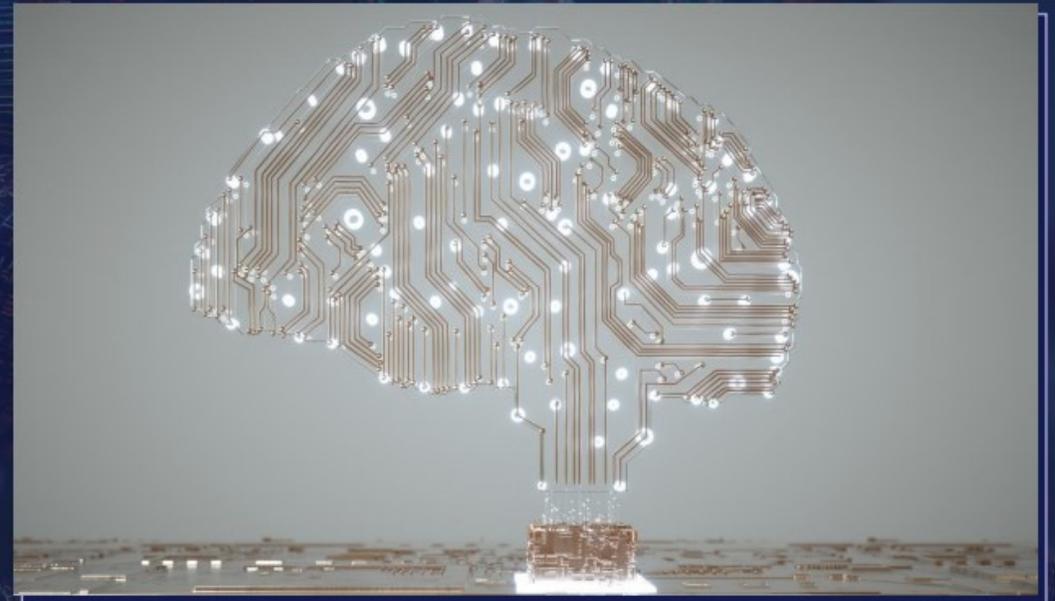


Ist das Tool ein KI-System nach Art. 3 Nr. 1 KI-VO?

Maschinengestütztes System

Für einen in unterschiedlichem Grade autonomen
Betrieb ausgelegt

Ableitung, wie von erhaltenen Eingaben (**Input**),
bestimmte Ausgaben (**Output**) erstellt werden



Ist das Tool ein **Hochrisiko-KI-System** nach Art. 6 Abs. 2, Anhang III.4.a?

Anhang III.4.a - 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**;

„Bestimmungsgemäße“ Verwendung für die Einstellung?

Zweckbestimmung des Erstanbieters, Art. 3 Nr. 12

Hier:

GPT ist nicht dazu (konkret) bestimmt, zur Einstellung/Auswahl von Bewerbern verwendet zu werden!

Ist das Tool ein **Hochrisiko-KI-System** nach Art. 6 Abs. 2, Anhang III.4.a?

Änderung der Zweckbestimmung durch Betreiber,
Art. 25 Abs. 1 lit. c

Unternehmen X
= Betreiber, Art.
3 Nr. 4

Änderung der
Zweck-
bestimmung?

Ergebnis:
Hochrisiko-KI-
System (+)

(+), juristische
Person, die ein KI-
System in eigener
Verantwortung
verwendet

(+), da KI-System
mit allgemeinem
Verwendungs-
zweck für
Hochrisiko
eingesetzt wird

Greift die Ausnahme nach Art. 6 Abs. 3?

Erstellung vergleichender Tabellen durch GPT als
„Vorbereitung“, UAbs. 2 lit. d?

(-), da Scorewerte ausschlaggebend sind

Pflichten des Unternehmen X

X als Betreiber, Art. 3 Nr. 4

Pflichten gem. Art. 26

X als Anbieter, Art. 25 Abs. 1 lit. c

Pflichten gem. Art. 16: Art. 8-15
(Konformitätsbewertungsverfahren)

Pflichten des Erstanbieters

Hier: OpenAI/Microsoft

Art. 25 Abs. 1 S. 1: Erstanbieter ist nicht mehr Anbieter!

Art. 25 Abs. 1 S. 2-3: Zusammenarbeit mit Unternehmen X, es sei denn, Erstanbieter hat eindeutig festgelegt, dass sein KI-System nicht in eine Hochrisiko-KI-System umgewandelt werden darf.

Ergebnis:



Die X- GmbH unterliegt aufgrund des Handelns der Mitarbeiterin Christina sowohl den **Anbieter** als auch den **Betreiberpflichten** bzgl. Hochrisiko-KI-Systeme.



Maßnahmen:

KI-Tool sollte nur nach Gestattung durch Arbeitgeber genutzt werden.

Interne Richtlinien zur Nutzung müssen eingehalten werden (insb. Beschränkungen bzgl. Input und Nutzungszwecke).

Bewerber müssen über Einsatz des KI-Tools informiert werden.





Frag nicht, was die KI für Dich tun kann, sondern frag, was Du mit der KI tun darfst.

#goose.legal #bettercallthegoose

artist: patrick pablo eller