

Künstliche Intelligenz (KI) im HR-Bereich - Chance oder Risiko?

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

KI ist in aller Munde. Die Verwendung von ChatGPT ist aktuell ein heiß diskutiertes Thema. Dabei stehen vor allem Risiken und Nutzen der künstlichen Intelligenz im Fokus der Debatte.

Unweigerlich stellt sich hier dann die Frage, so der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAА - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, welche Rolle ChatGPT und KI im Allgemeinen im Arbeitsrecht – insbesondere KI im HR-Bereich – einnehmen könnte.

- KI bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses

ChatGPT kann gerade im HR-Bereich die Arbeit der Menschen erleichtern, wenn nicht sogar ersetzen. Angefangen bei der Stellenausschreibung. Die Bewerbersuche findet mittlerweile zum großen Teil digital statt. Es werden nicht mehr große Werbeplakate aufgehängt, sondern vielmehr Stellenanzeigen auf den entsprechenden Plattformen geschaltet. Diese werden in der Regel individualisiert durch Menschen erstellt. Hier kann ChatGPT Abhilfe schaffen. Durch das einfache Eingeben von Stichworten kann die künstliche Intelligenz ganze Texte – also auch Stellenausschreibungen – erstellen. Dabei kann der Chat-Bot so programmiert werden, dass er auf die individuellen Voraussetzungen bzw. Suchanforderungen Rücksicht nimmt.

- Bewerbungsgespräch mit KI-Fragen?

Auch kann ChatGPT für das effektive Vorbereiten eines Bewerbungsgesprächs genutzt werden. So kann der Bot etwa Referenzfragen an ehemalige Vorgesetzte erstellen, Bewerbungen nach vorgegebenen Suchkriterien ordnen oder spezifische Fragen erstellen, die für den jeweiligen Job interessant sind. Im Geiste der Rationalisierung der Arbeitsvorgänge kann die KI auch für das Erstellen von Zu- und Absagen an Bewerber verwendet werden. Hier ist allerdings zu betonen, dass die KI – gerade in schwierigen Situationen – nicht allein arbeiten

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2023

sollte. Vielmehr ist es ratsam, dass über diese Vorgänge ein Mensch die „Feinarbeit“ übernimmt.

- Rationalisierung der Arbeitsprozesse durch KI im HR-Bereich

Auch für die Zeit nach Gründung des Arbeitsverhältnisses kann KI eingesetzt werden. So kann KI beispielsweise dazu genutzt werden die Arbeit der Arbeitnehmer zu überwachen und zu steuern. Es ist dazu auch denkbar, dass KI Weisungen erteilt. Dabei ist es unerheblich, ob die Weisung von einem Menschen stammt oder die KI eine Weisung erstellt und erteilt hat. Denn beim Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 1 GewO kommt es nicht auf den „Weg“ zur Weisung, sondern nur auf das billige Ergebnis an.

- Grenzen des KI-Einsatzes

KI kann jedoch nicht uneingeschränkt eingesetzt werden. Viel mehr ergeben sich gesetzliche Grenzen. So kann im Falle einer Weisung, die den Arbeitnehmer erheblich beeinträchtigt – wie beispielsweise die Versetzung an einen anderen Arbeitsort – auch eine Weisung durch KI unzulässig sein.

- Kündigungen durch KI?

Auch im Falle einer Kündigung oder einer Abmahnung könnte KI im HR-Bereich theoretisch effektiv eingesetzt werden. Zu denken wäre dabei unter anderem an die Formulierung eines Kündigungsschreibens. Aber auch hier gibt es Grenzen: Der Arbeitnehmer hat nach Art. 22 I DSGVO das Recht keiner vollautomatisierten Entscheidung bzw. Verarbeitung unterworfen zu sein, wenn diese rechtliche Wirkung entfaltet oder eine erhebliche Beeinträchtigung darstellt. Zwar kann eine KI-Erklärung rechtlich gesehen eine Willensklärung des Arbeitgebers darstellen. Darunter fällt auch eine – ordentliche oder außerordentliche – Kündigung. Allerdings scheitert eine ausschließlich KI basierte Kündigung regelmäßig an den Vorgaben des Art. 22 I DSGVO.

- KI ist kein Allheilmittel

Es bleibt festzustellen, dass KI Vorteile aber auch erhebliche Nachteile im HR-Alltag haben kann. Alles läuft letztlich auf eine angemessene Verwendung der KI hinaus. So kann es angezeigt sein, dass in schwierigen Situationen ein Mensch mit dem notwendigen Fingerspitzengefühl das letzte Wort hat. KI ist im HR-Bereich also kein Allheilmittel.

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2023

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstauenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de