

Blogartikel vom 18.03.2025

Rechtsgebiet: KI

Autorin: Rechtsanwältin Michaela Berger

Nutzung von KI im Recruiting und im Bewerbungsverfahren (DSGVO und KI VO (A.I. Act))

Einer am 10. März 2025 veröffentlichten Studie der Bitkom e.V. zufolge, führen nahezu alle Unternehmen das Bewerbungsverfahren vollständig digital durch.

Der Nutzen von KI bei Bewerbungen ist hoch, um so überraschender ist es, dass zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie im Herbst 2024 nur 4 % der Unternehmen angaben, KI Systeme (zumindest wissentlich) im Rahmen des Bewerbungsverfahrens zu nutzen. Immerhin planen fast 30 % der befragten Unternehmen, sich mit dem Einsatz von KI im Recruiting beschäftigen zu wollen.

Mögliche Einsatzbereiche von KI bei Bewerbungen

Die potentiellen Einsatzmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz im Bewerbungsverfahren sind vielfältig und reichen von rein unterstützenden administrativen Tätigkeiten, über die Analyse und das Matching von Bewerbungsunterlagen auf offene Stellen, der Durchführung von KI basierten Video-Vorstellungsgesprächen bis hin zu Emotionsanalysen und Erstellung von Persönlichkeitsprofilen potentieller Bewerber.

Wie immer beim aktuellen Einsatz von KI gilt: Nicht alles, was der Markt aktuell oder zukünftig an technischen Neuerungen hergibt, ist auch rechtlich eine gute Idee oder unbedenklich einsetzbar.

Man kann den Reiz für Unternehmen, beim videobasierten Bewerbungsgespräch auch gleich eine KI Analyse der Persönlichkeit des Bewerbers zu erhalten, zumindest aus wirtschaftlicher Sicht durchaus nachvollziehen.

Fragen wie: „Passt der Bewerber von seiner Persönlichkeit her ins Team? Ist der Bewerber stressresistent oder neigt er dazu, in Stresssituationen unbedacht zu handeln? Macht der Bewerber im Bewerbungsgespräch einen eher interessierten oder einen eher desinteressierten Eindruck?“ sind Fragen, die sich erfahrene Recruiter bestimmt hin und wieder stellen und die selbstverständlich auch für eine Einstellungsentscheidung relevant sein könnten.

Rechtlicher Rahmen des Einsatzes von KI im Bewerbungsverfahren / Recruiting

Ob bereits einige der oben aufgeworfenen potentiellen Fragen überhaupt Bestandteil einer Bewerbungsentscheidung sein dürfen, bestimmt sich zuerst einmal maßgeblich aus arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten. Ohne im Rahmen dieser Betrachtung näher darauf einzugehen ist dies wohl hinsichtlich des Großteiles der oben aufgeworfenen Fragen mehr als zweifelhaft.

Bei Verarbeitung personenbezogener Bewerbungsdaten ist dann auch eine datenschutzrechtliche Prüfung anzustellen. Zusätzlich muss nach KI-Verordnung geprüft werden, ob der Einsatz der geplanten KI zulässig ist oder welche weiteren Anforderungen an Unternehmen, die Künstliche Intelligenz im Rahmen von Bewerbungen einsetzen, gestellt werden.

Datenschutzrechtliche Aspekte beim Einsatz von KI bei Bewerbungen

Hinsichtlich einer datenschutzrechtlichen Beurteilung der KI ergeben sich sämtliche Themen, die ohnehin bei der Verarbeitung personenbezogener Daten in IT-Systemen beachtet werden müssen:

- Wo, wie und durch wen werden die von der KI erhobenen Daten verarbeitet?
- Sind die nötigen datenschutzrechtlichen Verträge mit dem Anbieter geschlossen?
- Werden die betroffenen Personen über die Verarbeitung durch die Künstliche Intelligenz informiert, gemäß Art. 12, 13 DSGVO?
- Werden die Grundsätze der DSGVO, insbesondere Zweckbindung, Datensparsamkeit, Privacy-by-Design und Privacy-by-Default eingehalten?
- Besteht im Rahmen des Einsatzes von KI bei Bewerbungen ein Berechtigungskonzept, bzw. ein Löschkonzept?

Für KI Systeme kommen noch folgende Betrachtungen hinzu:

- Ist sichergestellt, dass die personenbezogenen Daten der Bewerber nicht zum Training der Modelle verwendet werden?
- Ist die maßgebliche menschliche Letztentscheidung sichergestellt (EuGH SCHUFA Urteil vom 07.12.23 C-634/21 /Art. 22 DSGVO)?
- Kann eine Information der betroffenen Personen auch über Grundsätze der Funktionsweise der KI Systeme erfolgen?

Zusätzliche Anforderungen an KI bei Bewerbungen aus der KI Verordnung

Beim Einsatz von KI im Recruiting ist insbesondere zu beachten, ob es sich beim geplanten KI-System oder dem geplanten Einsatz um eine „verbotene Praktik“ im Sinne der KI Verordnung (Art. 5 KI VO) handelt. Hierunter fallen z.B. Einsatzgebiete wie KI-basierte soziale Bewertungen (Social Scoring unter anderem basierend auf Social Media Auftritten) biometrische Kategorisierung oder auch Systeme, die Emotionen einer natürlichen Person am Arbeitsplatz ableiten/erkennen/analysieren.

Wenn geklärt ist, dass das geplante KI System nicht generell als „verbotene Praktik“ einzustufen ist, so ist gemäß Art. 6 Abs. 2 KI Verordnung i.V.m. Anhang III zu prüfen, ob es sich um eine sogenannte Hochrisiko-KI handelt. Gemäß 4 li. A) des Anhang III der KI VO sind 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 als Hochrisiko KI Systeme einzustufen.

Hieran knüpfen sich dann weitere Verpflichtungen nach der KI Verordnung, die geprüft und umgesetzt werden müssen

Weitere Risiken beim Einsatz von KI im Rahmen von Bewerbung und Recruiting

Neben den oben genannten rechtlichen Aspekten sind auch weitere Aspekte bei der Auswahl von KI Systemen oder der Nutzung von KI Systemen im Bewerbungsprozess zu berücksichtigen. Zu beachten ist, dass in den Trainingsdaten von KI Modellen angelegte Vorurteile (Bias) dazu führen können, dass geeignete Bewerber von vorneherein aussortiert werden. Hier sind Verstöße gegen das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) vorprogrammiert.

Der Aspekt der menschlichen Fehlerkontrolle und der maßgeblichen menschlichen Letztentscheidung gewinnt beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Recruiting eine bedeutende Rolle.

Zudem muss auch beachtet werden, dass viele Bewerber dem Einsatz von KI skeptisch gegenüberstehen könnten, was zu einer reduzierten Anzahl qualifizierter Bewerber führen kann.

Fazit zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Recruiting

Wie in allen anderen Bereichen unseres Lebens, wird KI auch im Recruiting Einzug halten. Unternehmen können durch eine gute KI-Strategie gezielter Bewerber ansprechen, passendere Bewerber finden und die internen Abläufe effizienter gestalten. Um die oben genannten rechtlichen Gefahrenquellen zu umgehen, sind insbesondere die datenschutzrechtlichen Aspekte und die Anforderungen der KI Verordnung in die KI-Strategie für Bewerbungen und Recruiting mit einzubeziehen.

Zur essenziell wichtigen menschlichen Letztentscheidung und auch Fehlerkontrolle muss eine duale Strategie gefahren werden.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Planung und Umsetzung von KI gestützten Recruiting Prozessen. Unsere Expertise im Datenschutzrecht, Arbeitsrecht, IT Recht und KI Recht stellt sicher, dass wir Ihnen zu ihren rechtlichen Fragen praktikable Lösungsvorschläge unterbreiten können.