

Zertifikat

Tobias Theiß

hat am

NZA Selbststudium mit Erfolgskontrolle IV/2023

Künstliche Intelligenz im Arbeitsrecht

Autoren: Rechtsanwältin Dr. Flavia Lang und Rechtsanwalt Dr. Hubertus Reinbach

(1,5 Zeitstunden nach § 15 Abs. 4 FAO)

am 05.11.2023

mit Erfolg teilgenommen.



Thomas Marx

Leiter **BECKAKADEMIE SEMINARE**
Verlag C.H.BECK

Online-Fortbildung: NZA Selbststudium mit Erfolgskontrolle IV/2023

Theiß, Tobias

05.11.2023

Wann ist die Ausübung des Direktionsrechts durch KI mit Art. 22 I DS-GVO vereinbar?

gegebene Antwort: Bei Weisungen mit Vergütungsrelevanz

Antwort ist: Falsch

Welche Anspruchsgrundlage ermöglicht Bewerbern einen Auskunftsanspruch beim Einsatz von KI?

gegebene Antwort: Art. 22 iVm. Art. 6 DSGVO

Antwort ist: Falsch

Die Entscheidung selbstlernender Algorithmen ist oftmals nur schwer nachzuvollziehen. Woran liegt das hauptsächlich?

gegebene Antwort: Am Representation Bias

Antwort ist: Falsch

Wie kann man Benachteiligungen durch KI dem Arbeitgeber zurechnen?

gegebene Antwort: Nur wenn dem Arbeitgeber ein eigener Verschuldensvorwurf zu machen ist, treffen ihn die Rechtsfolgen einer Benachteiligung nach dem AGG

Antwort ist: Richtig

Was ist bei automatisierten Entscheidungen nach Art. 22 I DSGVO zu beachten?

gegebene Antwort: Sie sind grundsätzlich unzulässig

Antwort ist: Richtig

Online-Fortbildung: NZA Selbststudium mit Erfolgskontrolle IV/2023

Theiß, Tobias

05.11.2023

Darf sich der Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner Arbeitspflicht KI bedienen?

gegebene Antwort: Die Zulässigkeit des Einsatzes von KI durch Arbeitnehmer ist grundsätzlich zulässig, wenn der Arbeitgeber den Einsatz nicht verboten hat und der Arbeitnehmer nicht gegen den Grundsatz der Höchstpersönlichkeit der Leistung gemäß § 613 S. 1 BGB verstößt

Antwort ist: Richtig

Welche Gesetzesvorhaben auf EU-Ebene könnten sich auf den Einsatz von KI-Systemen durch Arbeitgeber auswirken?

gegebene Antwort: Die KI-Verordnung und die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit

Antwort ist: Richtig

Können schon jetzt Arbeitsverträge mit Bewerbern ausschließlich durch KI geschlossen werden?

gegebene Antwort: Arbeitsverträge können in der Regel wegen Art. 22 I DSGVO nicht ausschließlich durch eine KI geschlossen werden. Daneben gelten unter Umständen bestimmte Formerfordernisse, die eine KI nicht einhalten kann

Antwort ist: Richtig

Online-Fortbildung: NZA Selbststudium mit Erfolgskontrolle IV/2023

Theiß, Tobias

05.11.2023

Welche rechtliche Konsequenz droht bei nicht gerechtfertigten
diskriminierenden Vergütungsentscheidungen durch eine KI?

gegebene Antwort: Nichtigkeit nach § 134 BGB iVm. § 7 AGG

Antwort ist: Richtig

Welche Norm im Betriebsverfassungsgesetz bezieht sich
ausdrücklich auf den Einsatz von KI bei der Personalauswahl?

gegebene Antwort: § 95 IIa BetrVG

Antwort ist: Richtig

Die Erfolgskontrolle wurde erfolgreich bestanden.

Verfasser der Erfolgskontrolle: