

## AI & Arbeit

Sind Sie sicher, dass die KI-Tools Ihres Unternehmens mit dem neuen KI-Gesetz übereinstimmen?

**Rita Santaniello**

Partner  
Attorney at law (Italien) spezialisiert auf Arbeitsrecht  
und AI Arbeit



# AI ACT

Künstliche Intelligenz (KI) ist seit langem ein integraler Bestandteil der gängigsten Werkzeuge, die täglich zur Verwaltung von Arbeitsverhältnissen verwendet werden.

Mit Inkrafttreten des KI-Gesetzes sind Arbeitgeber verpflichtet zu überprüfen, ob diese Werkzeuge Behandlungen ermöglichen, die potenziell verboten sind oder die – aufgrund des Risikos, das sie darstellen – die Umsetzung von präventiven und risikomindernden Maßnahmen erfordern.

Finden Sie in nur wenigen Minuten heraus, ob Sie KI-Systeme verwenden, die spezifische Anpassungen erfordern:

Beantworten Sie die folgenden Fragen



# Frage 1 von 5

Verwendet Ihr Unternehmen KI-basierte Systeme für Rekrutierung und Auswahl Zum Beispiel Werkzeuge wie HireVue, LinkedIn Talent Insights, iCIMS Talent Cloud oder RecruitBot zur Automatisierung der Rekrutierung, Lebenslaufprüfung oder Kompetenztests?

Ja

Nein

# Frage 2 von 5

Verwenden Sie KI-Systeme zur Überwachung der Mitarbeiterleistung oder zur Berechnung von Boni und Belohnungen Zum Beispiel SAP SuccessFactors, Workday, Oracle HCM, BambooHR, Betterworks zur Analyse von KPIs oder Mitarbeiterengagement?

Ja

Nein

# Frage 3 von 5

Verwenden Sie automatisierte Plattformen zur Verwaltung von Schichten und Abwesenheiten Zum Beispiel Workday, Shiftboard, Deputy, Kronos Workforce Central oder Quinyx zur Planung?

Ja

Nein

# Frage 4 von 5

Überwacht Ihr Unternehmen die Produktivität der Mitarbeiter mit Tracking- oder Verhaltensanalysetools Zum Beispiel Time Doctor, Teramind oder Hubstaff zur Zeiterfassung oder Verhaltensanalyse?

Ja

Nein

# Frage 5 von 5

Verwenden Sie Werkzeuge wie „intelligente“ Kameras, um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten Zum Beispiel Intenseye, EHS Insight oder Smartvid.io für prädiktive Wartung oder intelligente Kameras?

Ja

Nein

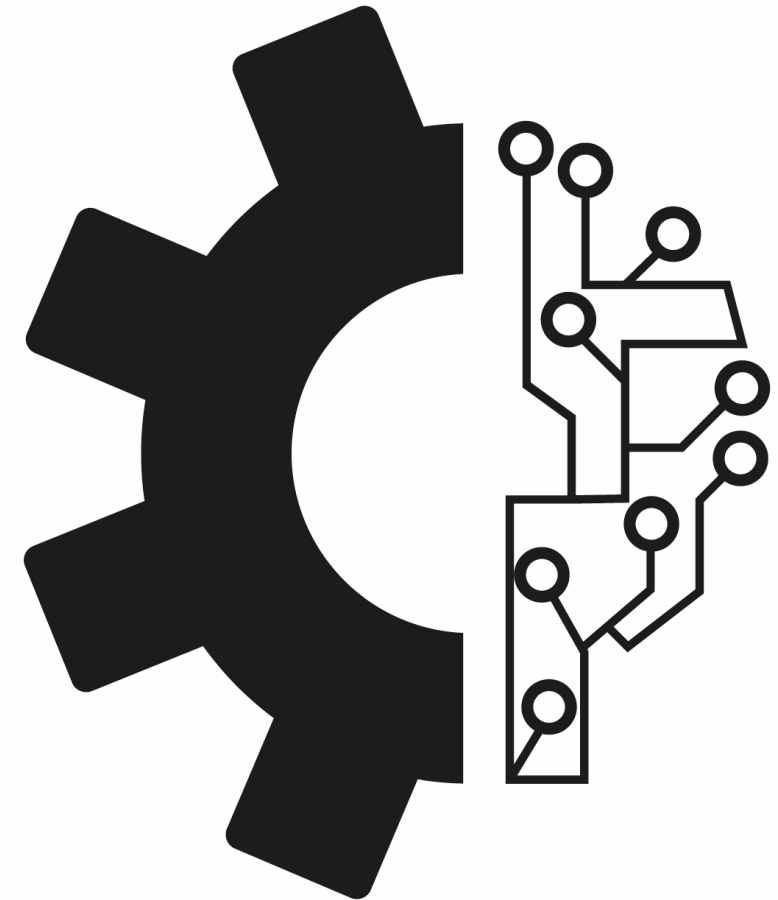


**Wenn sie auch nur eine dieser Fragen mit ja beantwortet haben**

Könnten Sie Werkzeuge verwenden, die als hochriskant angesehen werden könnten, oder im schlimmsten Fall unbrauchbar, weil sie verboten sind. Dies könnte spezifische Verpflichtungen in Bezug auf Transparenz, Sicherheit und Datenschutz auslösen sowie potenzielle Compliance-Risiken mit sich bringen.

**Haben Sie Zweifel an der Einhaltung des KI-Gesetzes Ihres Unternehmens?**

Fragen Sie uns nach einer eingehenden Analyse und Unterstützung, wie Sie die vollständige Einhaltung der Gesetzgebung sicherstellen können.





# Ansprechpartner



**Rita Santaniello**

Partner  
Attorney at law (Italien)

[rita.santaniello@roedl.com](mailto:rita.santaniello@roedl.com)



**Irene Pudda**

Associate Partner  
Attorney at law (Italien)

[irene.pudda@roedl.com](mailto:irene.pudda@roedl.com)



**Lorenzo Ceraudo**

Associate Partner  
Attorney at law (Italien)

[lorenzo.ceraudo@roedl.com](mailto:lorenzo.ceraudo@roedl.com)



**Massimo Riva**

Associate Partner  
Attorney at law (Italien)

[massimo.riva@roedl.com](mailto:massimo.riva@roedl.com)

# Ansprechpartner



## Rebecca Salat

Senior Associate  
Attorney at law (Italien)

[rebecca.salat@roedl.com](mailto:rebecca.salat@roedl.com)



## Carlotta Caminati

Associate  
Attorney at law (Italien)

[carlotta.caminati@roedl.com](mailto:carlotta.caminati@roedl.com)



## Alessandro Murru

Junior Associate  
Degree in Law (Italien)

[alessandro.murru@roedl.com](mailto:alessandro.murru@roedl.com)

# RÖDL

Wir ebnen Wege. Weltweit.