

Datenschutz und KI managen: Risikoanalyse nach EU AI Act

Ausgesprochen digital. Der Podcast für digitale Trends.

Intro

[00:00:07.100] - Steffen Wenzel

Herzlich willkommen bei Ausgesprochen digital. In der letzten Folge unseres Specials zum EU AI Act haben wir uns einen ersten Überblick über die neue Verordnung verschafft und welche Risiken damit für Unternehmen verbunden sind. Heute wollen wir uns darüber unterhalten, was die EU-Datenschutzgrundverordnung mit der neuen KI-Verordnung zu tun hat bzw. was Unternehmen bei den beiden Themen zu beachten haben.

[00:00:32.360] - Stefanie Liße

Ja, Steffen und mit uns heute dabei ist Kerstin Harzendorf, Juristin und ebenfalls Expert Consultant Privacy bei der Telekom MMS. Hallo Kerstin.

[00:00:41.360] - Kerstin Harzendorf

Ja hallo, ich freue mich, dass ich dabei sein kann.

[00:00:43.670] - Stefanie Liße

Welche Regelungen beinhalten denn der EU AI Act, die auch die EU-Datenschutzgrundverordnung betreffen? Kannst du uns da ein bisschen Input geben?

[00:00:54.170] - Kerstin Harzendorf

Also der EU AI Act erfindet jetzt nichts neu, die laufen nebeneinanderher, weil viele KI Systeme werden auch personenbezogene Daten verarbeiten. Und sobald ich personenbezogene Daten verarbeite, muss ich in erster Linie, sage ich mal so die DSGVO beachten und über die KI-Verordnung kommen auch risikobasiert noch verschiedene Pflichten dazu. Einige sind einfach auch zu integrieren in Datenschutzprozesse, die man nach DSGVO etablieren musste, wie zum Beispiel Betroffenenrechte wie zum Beispiel Transparenzpflichten. Und wir kommen dann später noch genauer dazu. Die Datenschutzfolgenabschätzung, die insbesondere die Risiken für die Selbstbestimmung und für den Datenschutz betrifft, muss man ausweiten noch um weitere Grundrechte. Man kann aber das gleiche System der Risikobewertung nutzen.

[00:01:44.710] - Steffen Wenzel

Und das heißt mal ganz konkret jetzt auf deine Aufgabe bezogen hier bei der MMS, was macht ihr dann mit Unternehmen, wenn sie mit diesem Thema zu euch kommen?

[00:01:53.800] - Kerstin Harzendorf

Also verschiedenste Aufgaben, weil die Unternehmen ja auch an verschiedenen Stellen sind. Also manche sagen sich: Wir wollen jetzt unsere Prozesse optimieren, wir wollen KI einsetzen. Unterstützt uns mal bitte bei der KI-Strategie. Dann sind wir da strategisch mit unterwegs und sagen eben insbesondere, was man aus Datenschutzsicht beachten muss. Das ist jetzt auch nicht tatsächlich neu. Das ist einfach eine weitere Technologie. Vor ein paar Jahren hatten wir das eben, dass man uns angefragt hat, bei der Cloud Strategie zu beraten. Also wenn man outsourcen wollte, dann machen wir wirklich auch Datenschutzkonzepte, die eben alle Anforderungen nach der DSGVO abdecken sollen. Und was meines Erachtens wirklich der Fokus ist, was uns total Spaß macht und wo die Unternehmen sagen: Oh mein Gott, muss ich wirklich eine Risikobewertung machen? Und wir dann sagen dafür haben sie uns. Machen

wir gerne, helfen wir ihnen, diese Risikobewertung durchzuführen. Also wir machen Datenschutzgrundverordnungen und wie schon gesagt, erweitern die jetzt um eine Grundrechtsfolgenabschätzung, sobald wir in Hochrisiko KI gehen.

Prozesse der Risikobewertung

[00:02:56.310] - Steffen Wenzel

Und was ist eine Risikobewertung? Wie läuft so was ab?

[00:02:58.780] - Kerstin Harzendorf

Ich fange mal an mit Datenschutz, weil es ist immer entscheidend, was ist eigentlich das Zielobjekt? Also aus Datenschutzsicht mache ich die Risikobewertung aus Sicht der betroffenen Person. Die Person, von der die Daten verarbeitet werden, ist zu überprüfen, welche Risiken die ausgesetzt ist durch die Datenverarbeitung. In einem ersten Schritt modellieren wir alle möglichen Risiken, angefangen von einer Verarbeitung ohne Rechtsgrundlage. Dann darüber hinaus, also gerade, wenn Minderjährige dabei sind, muss man immer prüfen, welche weiteren Anforderungen gibt es zum Beispiel an eine Einwilligung von den Erziehungsberechtigten. Können Daten abfließen, also unbefugt an Dritte übermittelt werden? Das jeweils für die einzelnen Komponenten. Also wir erstellen nach Rücksprache mit dem Kunden, wo wir uns die Use Cases erklären lassen, also um welche Verarbeitung geht es oder welches KI möchtest du für welchen Zweck einsetzen? Modellieren wir einen Risikokatalog. Das sind unter Umständen auch manchmal 80 bis 100 Risiken, weil wir da sehr kleinteilig reingehen. Und dann werden die Risiken beschrieben und in einem Workshop gemeinsam bewertet nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe.

[00:04:09.720] - Stefanie Liße

Und wenn dann so eine Risikobewertung durchgeführt wurde, ist man dann als Unternehmen mit dem ganzen Prozess dann durch? Oder wer kontrolliert das dann am Ende, dass das eingehalten wird, dann auch zukünftig?

[00:04:20.670] - Kerstin Harzendorf

Ich mache es am Beispiel fest es kann passieren, dass Daten abfließen ins Internet. Von meinen Arbeitnehmern und ich schätze halt ein, haben wir da eine hohe Eintrittswahrscheinlichkeit oder eine geringe Eintrittswahrscheinlichkeit. Wenn wir eine Hohe haben, prüft man halt: haben wir bestimmte Maßnahmen, um das abzusichern. Zum Beispiel: Es wird halt ein besonders geschützter Raum genutzt. Die werden eigentlich gar nicht weiterverarbeitet. Es gibt nur bestimmte Leute, die darauf Zugriff haben. Es gibt bestimmte Maßnahmen, wo man sagen kann, man senkt eine Eintrittswahrscheinlichkeit oder eben dann auch die Schadenshöhe, wenn man eben Daten anonymisiert, habe ich nicht die hohe Gefahr, dass eben, wenn ein anonymisiertes Datum oder ein Pseudonymisiertes veröffentlicht wird. Braucht es noch ein paar Schritte, bis ich zu der Person Rückschluss nehme. Und dann komme ich halt zu einem Ampelsystem an Risiken und die roten Risiken, also, die mit einer hohen Eintrittswahrscheinlichkeit und hohem Schaden stehen bleiben, muss man sich natürlich vorher einigen. Aber das sind eigentlich die Risiken, die kann ich absolut nicht akzeptieren. Also entweder ich rede mit meiner Aufsichtsbehörde und sage, wir müssen diesen Prozess aber hier einführen.

[00:05:25.670] - Kerstin Harzendorf

Wir sehen die Risiken, haben aber keine Lösung. Liebe Aufsichtsbehörde, wie sollen wir jetzt damit umgehen? Oder es gibt halt noch ein paar Maßnahmen, wo ich halt überlegen muss, okay, wenn ich jetzt noch ein zusätzliches Verschlüsselungstool anschaffe: Kosten/ Nutzen. Also da habe ich ein bisschen Flexibilität als Unternehmen, also prüfe ich die Maßnahmen. Wenn ich dann meinen Katalog gelb habe, also Restrisiken habe, empfehlen wir immer Evaluation. Also schaut euch einfach an, wie sich das entwickelt. Legt euch das jedes Jahr auf Wiedervorlage. Gibt es vielleicht inzwischen einen neuen Stand der Technik? Könnt ihr ein neues Tool einkaufen? Also es ist für das Unternehmen definitiv nicht zu Ende,

also mit einer einmaligen Risikobewertung bei Einführung, sondern man muss es im Lebenszyklus machen. Das fordert zum Beispiel auch die KI-Verordnung, aber dann ist es Aufgabe des Unternehmens zu entscheiden: Ja, das können wir jetzt alleine, wir haben euren Prozess. Oder sie beauftragen uns halt weiterhin, das fortzuführen.

Fallbeispiel: KI im Recruiting

[00:06:22.260] - Steffen Wenzel

Also da sind jetzt Prozesse, die du gerade beschrieben hast, auch das Risikomanagement, die ja für jede Datenverarbeitung natürlich zutreffen. Jetzt haben wir mit der neuen KI-Verordnung, da geht es natürlich um den Einsatz von KI-Software, natürlich noch mal eine andere Situation. Lass uns vielleicht mal ein Beispiel reinschauen, damit das ein bisschen deutlicher wird. Also KI basierte Software wird beispielsweise im Recruiting Prozess eingesetzt und da ist ja eine große Hoffnung auch darin, dass es vieles vereinfacht, vieles transparenter auch macht und vieles für den Arbeitgeber, aber auch den potenziellen Arbeitnehmer dann vielleicht auch besser wird. Trotzdem wird es problematisiert. Also was passiert mit den Daten? Kannst du uns da mal ein bisschen mitnehmen, einen Einblick verschaffen, was das Positive und dabei ist und was auf was man aber auch achten muss?

[00:07:10.270] - Kerstin Harzendorf

Der Recruiting Prozess oder der Bewerbungsprozess, und zwar hinsichtlich der Auswahl, und auch wenn es darum geht, ich stelle jetzt eine Person ein oder lehnen sie ab oder eine Person wird höher gestuft oder nicht, wird tatsächlich als Hochrisiko-KI eingestuft von der KI Verordnung. So grundsätzlich. Es gibt natürlich dann wiederum Ausnahmen, weil die eben sagen, das hat eine hohe Auswirkung für die Betroffenen und deswegen hat die KI-Verordnung da ein paar mehr Anforderungen gestellt, die aus meiner Sicht auch total logisch sind und verständlich sind. Also es ist natürlich die berechtigte Hoffnung, dass gerade in einem großen Unternehmen, wo man wirklich also viele, viele Bewerbungen bekommt, dass man das Ganze effektiviert, dass das nicht so viel Zeit frisst. Insbesondere eben nicht unter Umständen auch Leute auszusortieren, die überhaupt nicht passen oder die nicht die entsprechende Qualifikation haben. Also jeder Recruiter wird sagen: Ich möchte mich natürlich wirklich mit einer schon vorher ausgewählten Menge an Lebensläufen beschaffen, wo ich sage, dass die kommen halt einigermaßen in Frage, aber es sind halt die schon aussortiert, die überhaupt nicht in Betracht kommen.

[00:08:25.970] - Kerstin Harzendorf

Es ist auch die Hoffnung einer gewissen Objektivität. Also es gibt ja immer die Diskussion: Schicke ich überhaupt mein Bild mit? Schicke ich mit, dass ich verheiratet bin und Kinder habe? Also was sage ich? Dass man halt sagt, mit so einer Software stellt man einfach sicher, da ist jetzt kein Mensch mit seiner Bias und sagt ich stelle halt lieber Frauen ein, sondern das ist halt wirklich objektiv. Also auch diese eine gute Hoffnung, also Effektivität und Objektivität im Recruiting Prozess. Das Problem und das ist auch bei bisherigen KI-Anwendungen, die dann auf den Markt kamen zu sehen gewesen, ist halt tatsächlich diese dieser Bias, also diese Vorurteile, die jetzt gar nicht an der schlechten Kodierung liegen, sondern die eben daran liegen, mit was wurde die KI trainiert? Und jetzt will ich nicht philosophisch werden, aber eine KI ist nur so gut wie die Daten, die man ihr gibt. Und gerade bei diesen Auswahlprozessen hat man dann eben auch herausgefunden, vor welchen Problemen die Entwickler halt standen, wie sie das überhaupt mit in Umsetzungen von Antidiskriminierung auf die Reihe bekommen haben. Weil die Trainingsdaten waren halt zum Beispiel für eine Führungsposition halt in erster Linie männlich und man hat dann versucht, sozusagen mit weiblichen Lebensläufen, sag ich das jetzt mal so, da die Trainingsdaten Ausgewogen herzustellen.

[00:09:48.180] - Kerstin Harzendorf

Und man hat aber trotzdem herausgefunden am Ende hat der Recruiter halt trotzdem nur drei Männer vorgeschlagen bekommen. Und das ist auch ein Teil, was die KI-Verordnung möchte. Sie möchte eine Erklärbarkeit. Also wir dürfen die KI nicht als Mysterium ansehen oder uns ausgeliefert sehen und sagen dann: Mein Gott, ich möchte ja die drei besten Bewerbungen. Oft möchte der Recruiter, dem ist das egal,

ob das ein Mann oder Frau ist. Also der möchte das gar nicht. Aber wenn wir wissen, dass einfach aufgrund dessen, dass bisher in dem Unternehmen immer sozusagen die Führungsposition an ein Geschlecht ging und dass die Trainingsdaten für die KI sind, dann kann die halt schwer sagen, sie nimmt das andere Geschlecht mal rein. Und diese, dieser Bias, diese Voreinstellung hat man halt in vielen Gebieten, oder und und das ist halt eine große Gefahr, dass wir halt denken, es ist ein objektives Verfahren, aber trotzdem werden halt die bestehenden oder die in der in dem Unternehmen bestehenden Voreinstellungen sozusagen übernommen. Das ist das Hauptrisiko aus meiner Sicht.

[00:10:52.420] - Steffen Wenzel

Okay, das sind natürlich Probleme beim Einsatz von KI basierter Recruiting Software. Es gibt natürlich auch die Vorteile, die hast du auch genannt, insbesondere, was den Workload anbelangt und vielleicht dann wirklich objektive Ergebnisse zu bekommen. Jetzt gehen wir mal davon aus, dass wir das hinbekommen, dass die Daten eben nichtdiskriminierend sind, sondern dass sie ausgewogen sind. Wie betrifft das dann jetzt trotzdem das Thema Datenschutz? Also das heißt also, ich setze diese Software ein als Unternehmen. Ich verarbeite quasi Daten von den Bewerberinnen und Bewerbern. Wie muss ich mich dann datenschutzkonform verhalten?

[00:11:26.440] - Kerstin Harzendorf

Also Lebensläufe werden auch nach DSGVO schon als sensiblere Daten klassifiziert. Das heißt zum Profiling auch geeignet. Das sind schon sensible Daten, wo ich nicht möchte, dass die Dritten einfach so zur Verfügung stehen und die, die zu ihren eigenen Zwecken verarbeiten. Das heißt, ich brauche immer eine Rechtsgrundlage und die Rechtsgrundlage ist da, wenn ich die Bewerbung an ein Unternehmen schicke. Und das soll halt sehen, ob mein Lebenslauf passt. Wenn das Unternehmen jetzt nehme ich mal an, ist ja in den meisten Modellen oder es ist eine chinesische oder eine amerikanische KI einsetze, die Lebensläufe liest, die die Lebensläufe auswertet, brauche ich dafür auch eine Rechtsgrundlage für die Übermittlung an diesen Dritten. Und das ist unter Umständen schon das erste Problem, dass man nämlich überlegt okay, wird er als Auftragsverarbeiter verpflichtet, dass der Dritte halt nur die Daten im Sinne des Unternehmens verarbeitet, dann aber auch nur richtig auf diesen Zweck gebunden und mit der Maßgabe, die Daten auch nur für das Unternehmen zu verwenden. Oft ist es aber so in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dass die Unternehmen, die eben die Tools zur Verfügung stellen, auch sagen, sie nutzen das zu eigenen Zwecken, um ihre Produkte zu optimieren oder um ihre KI zu trainieren.

[00:12:46.840] - Kerstin Harzendorf

Und da, wenn man jetzt die Sicht des Betroffenen einnimmt, habe ich erstens damit gerechnet und will ich das, dass mein Lebenslauf, den ich zur Verfügung stelle, sozusagen im gesamten KI-Universum sozusagen ausgewertet wird. Und dann kommen die ganz normalen Sachen auch noch dazu, die man eben nicht vergessen darf. Es muss. Wenn entschieden wird, dass man abgelehnt wird, dann müssen die Daten auch gelöscht werden. Ein großes Problem. Wenn das aber dann sozusagen in einem anderen Unternehmen und in zum Training verwendet wird, wie kriegt man dort die Daten dann raus? Also das sind Sachen, die man betrachten muss und lösen muss und die aber auch möglich sind zu lösen, wenn man sich das genauer anschaut. Oder Lebensläufe ist ja oft, dann wird gesagt, wir anonymisieren das. Wenn man Sachen anonymisiert, kommt man aus der DSGVO heraus. Aber auch da eigentlich Allgemeinwissen, dass das gar nicht so einfach ist. Es ist halt nicht damit getan, dass ich vom Lebenslauf meinen Namen entferne, sondern dass ein Lebenslauf ist voller Personen identifizierbarer Daten. Ich komme halt von der und der Uni. Das wird zusammengesetzt mit einem anderen Informationen. Also da muss man genau prüfen, ob man sagen kann, so ein Lebenslauf ist dann irgendwann anonym und kann einfach weitergegeben werden.

Vorteile personalisierter KI -Systeme und mögliche Anwendungsfälle

[00:14:02.360] - Stefanie Liße

Jetzt gibt es ja auch KI-Systeme, die eigentlich genau darauf abzielen, dass sie hoch individualisierbar, so nenne ich das jetzt mal, auf den Interagierenden irgendwie eingehen. Also wir sind ja auch da wieder

dabei, dass die KI-Systeme, die da grundlegend erst mal schon Daten braucht, um sie dann zu verarbeiten und individuell mit dem Anwender zu interagieren. Gibt es da vielleicht noch aus deiner Perspektive einen weiteren Anwendungsfall, wo du sagen würdest, da lohnt sich der Einsatz von KI, um Dinge zu verbessern?

[00:14:34.460] - Kerstin Harzendorf

Also gerade das, was jetzt im Raume steht, so so viel mit Chatbots, oder dass ich sozusagen als persönlicher Assistent. Das halte ich in vielen Fällen für tatsächlich, wenn es gut gemacht ist mit Verträgen usw. tatsächlich für einen guten Anwendungsfall, wo man auch individualisiert Assistenz bekommen kann. Also das ist halt immer die Frage: Bin ich informiert? Weiß ich was die KI macht? Und aktuell ist es auch oft so, dass man sagt ich weiß, es bleibt in meinem Unternehmen. Es wird sozusagen nicht verwendet, um KI weiterzuentwickeln. Und das ist an einer bestimmten Stelle ja auch problematisch, weil wir brauchen gute KI, wir brauchen gut trainierte KI. Gerade jetzt. Wenn man über diesen Widerspruch bei Meta nachdenkt, gibt es halt auch die Diskussion. Ist es immer gut, wenn ich gleich widerspreche, weil da könnte ein personenbezogenes Datum drin sein, weil am Ende wird dann die KI ohne meine eigentlich ganz guten Daten weitertrainiert. Aber, also es gibt gerade im Bereich Chatbots und KI zu allgemeinen Verwendungszwecken viele Anwendungsbereiche, wo man sagt das hat jetzt keine High Risk Folgen und da kann man sich wirklich assistieren lassen durch eine KI.

[00:15:46.410] - Steffen Wenzel

Kerstin Ich glaube, ein zweiter Use Case ist auch noch das Thema Bildung. Da habt ihr auch schon Erfahrungen gemacht, wenn gerade beim Thema Lernsoftware auch KI eingesetzt wird. Kannst du uns da noch mal ein bisschen mitnehmen?

[00:15:58.410] - Kerstin Harzendorf

Also die Vorteile sehe ich dort wirklich. Darin gerade Fachkräftemangel, Lehrermangel, dass man halt wirklich Software gezielt einsetzt, um jetzt diese individuelle Lernförderung oder so ein Programm für einzelne Schüler tatsächlich nach Lernfortschritten KI-basiert, mit Belohnungssystem zu machen. Das halte ich tatsächlich für einen guten Anwendungsfall. Aber nicht ohne Grund wird auch im Bildungswesen der Einsatz von KI als Hochrisiko-KI bewertet. Und aus meiner Sicht eben ist die Folge dieser Einstufung als Hochrisiko, dass man sich eben als einsetzendes Unternehmen, Land, Schule über die Risiken Gedanken macht. Es klingt vielleicht schnöde, aber es ist wirklich wichtig, dass man sich genau über die Zwecke Gedanken macht. Dass man halt den individuellen Lernfortschritt fördern möchte, aber jetzt weniger die Überwachung durch den Lehrer. Und dort kann man aber ganz gut Grenzen ziehen und kann dann sagen, vielleicht durch begleitende Prozesse eben, dass man sagt, diese Hilfe durch KI, das ist halt wirklich nur individuell bedienbar, das ist nicht angeschlossen an das Zensuren Vergabesystem, das ist nicht angeschlossen an konkrete Bewertungen. Und erst recht mache ich kein Profiling dieses Schülers und schaue mir an Emotionserkennung, hört man ja manchmal, was da andere Länder für Standards haben.

[00:17:21.980] - Kerstin Harzendorf

Das muss halt eindeutig ausgeschlossen werden. Und dafür ist meines Erachtens auch dieser Prozess der Risikobewertung am Anfang, also bevor man die KI einsetzt, ganz gut geeignet, weil dann prüft man halt strukturell durch. Gibt es Risiken des Profiling? Gibt es Risiko der Zweckentfremdung oder des Abflusses von Daten? Und da kommt man zu einem ganz gute Bild, wo man halt sagt: Hier brauchen wir begleitende Prozesse, hier müssen wir sicherstellen, dass es eben keine Verlinkung zu einer anderen Datenbank gibt usw. usw.

[00:17:51.750] - Steffen Wenzel

Aber was ich jetzt so raushöre bei dir ist ja schon ein Dilemma, was du beschreibst und das finde ich ja gut, dass wir das mal diskutieren. Auf der einen Seite wissen wir, dass KI-Software nur besser werden kann, indem sie möglichst viele Trainingsdaten bekommt und möglichst eine hohe Varianz an Trainingsdaten, damit sie nicht diskriminierend quasi vorgeht. Jetzt haben wir aber das Thema

Datenschutz, was dann natürlich sagt so, ich muss jeden individuell fragen, ob er seine Daten überhaupt als Trainingsdaten zur Verfügung stellt. Bei Minderjährigen gehe ich sogar noch davon aus. Ist jetzt meine Interpretation, dass die das überhaupt nicht dürfen, also dass diese Daten für so was überhaupt nicht benutzt werden. Wie können wir dieses Dilemma? Wie können wir das lösen? Weil das eine Verstehe. Ich will natürlich den Schutz des Individuums und seiner Daten. Auf der anderen Seite brauchen wir diese Daten, damit KI besser wird und wie gesagt, weniger diskriminiert.

[00:18:49.310] - Kerstin Harzendorf

Aber da bleibt ja die Technologie auch nicht stehen. Beziehungsweise ist das eben eine wichtige Forderung, dass man eben jetzt auch die KI-Verordnung nicht nur als Bürokratiemonster sieht mit zu viel Anforderungen, sondern sie ist eh technikneutral. Die verbotenen Praktiken, also wie man es gebraucht. Aber sie verbietet ja an sich keinen technologischen Fortschritt. Und ein Stichwort, aber da bin ich jetzt auch zu wenig Techniker, sind halt diese Privacy Enhanced Technologies, die PETs, also dass man verschiedene Technologien verwendet, um Daten zu maskieren, zu anonymisieren, um zu aggregieren. Also schon Verfahren, die wir bisher auch haben, um zu sagen, man kann die Datenforschung und ähnlichem zur Verfügung stellen, muss sie aber vorher bearbeiten. Und da sehe ich manchmal aktuell das Problem, dass wir das erst dem KI Anbieter überlassen und sollten es vielleicht selber machen. Also sollten wirklich als Unternehmen Anonymisierungsverfahren, ich sollte mir natürlich angucken wie weit sie wirken, und dann diese anonymisierten Daten ins Training geben. Oder eben selber versuchen zu trainieren, Fine zu tunen. Aber das ist natürlich ein Problem, gerade für kleinere und mittlere Unternehmen.

[00:20:01.110] - Kerstin Harzendorf

Ne, also es gibt die Anwendung von Technologien, um zu verhindern, dass es personenbezogene Daten sind, die man weitergibt.

Überwindung von Bedenken gegenüber KI und Ausblick

[00:20:09.030] - Stefanie Liße

Abschließend Kerstin, würde mich noch mal interessieren, was du sagen würdest, wie es vielleicht auch möglich ist, dass Unternehmen ein Stück weit ihre Angst oder ihre Bedenken vielleicht verlieren für den Einsatz von KI Systemen.

[00:20:21.270] - Kerstin Harzendorf

Ja, oft wird der Datenschutz so als Showstopper gesehen und wir antworten dann immer gerne: dafür haben sie uns. Wir machen das nämlich aus Leidenschaft. Also keine Angst vor roten Risiken. Das ist auch tatsächlich die Erfahrung, wenn man dann das Tableau hat, wo die Risiken stehen. Also keiner fordert von dir, kein Gesetz sozusagen. Geh auf Nummer sicher und erst dann darfst du das. Aber wenn man sie dann mal da liegt, welche Risiken ich habe, wie ich ihnen begegnen kann, ist das aus meiner Sicht ein Riesen-Mehrwert für Unternehmen. Also das merken wir immer wieder. Und wenn man sozusagen merkt, man ist bei dem Prozess nicht alleine, sondern da können wir gern gut unterstützen, ist das das, was wir auch wirklich gerne mit Leidenschaft machen. Was Unternehmen darüber hinaus halt tun, es halt so tun sollten und das ist auch tatsächlich eine geregelte Pflicht, ist KI-Kompetenz herzustellen, also ihre Mitarbeiter zu schulen. Und ich glaube, da sind wir schon ganz gut mit unseren Weiterbildungsprogrammen. Aber eben diese Kenntnis, wie funktioniert die KI also mit den Wahrscheinlichkeiten, ist keine Suchmaschine.

[00:21:27.850] - Kerstin Harzendorf

Welche Risiken sind mit KI verbunden? Und es sollte am Ende immer ein Mensch entscheiden und noch mal drüber gucken und nicht eins zu eins das übernehmen, was die KI vorschlägt. Also diese KI-Kompetenz in Unternehmen zu stärken führt glaube ich auch dazu, dass man das eher anwendet, weil man liest und hört halt nur immer von den Grenzbereichen und von den schlimmen Fällen. Und wenn man aber eben alle befähigt und man die Grenzen kennt, ist das auch fördernd.

[00:21:55.810] - Stefanie Liße

Von meiner Stelle vielen Dank für unseren Austausch heute. Du hast das gerade eben auch schon angesprochen: KI-Mitarbeiterschulungen, und wie nehme ich die Kollegen denn mit auf diese Reise, wird auch das Thema unserer nächsten Podcast-Folge sein. Von daher, danke für die hervorragende Überleitung.

[00:22:10.390] - Steffen Wenzel

Und wenn Sie noch weitere Informationen zu diesem Thema heute wollen, dann schauen Sie doch mal in die Shownotes und abonnieren Sie uns natürlich sehr gerne auf den Ihnen bekannten Kanälen. Bis dahin alles Gute.